Utilisation optimale du document :
Version numérique avec liens hypertextes

Dirigeants et managers d'entreprise,
Professionnels des Ressources
Humaines et de l'emploi

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA
LOIRE-ATLANTIQUE

Sommaire

Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations

Informations essentielles, outils, acteurs et actions en Loire-Atlantique

COPEC emploi 44

Edito

Sommaire

Le rapport 2011 du défenseur des droits rappelle qu'au cours de l'année écoulée, 3950 plaintes pour discrimination sur le thème de l'embauche ou de l'emploi lui ont été adressées. Parmi les informations importantes qui ressortent de ce rapport, on note la part toujours prépondérante de l'accès à l'emploi et le déroulement de carrière dans les dossiers de discrimination.

Face à ces situations de discrimination commises envers des personnes sur l'un ou plusieurs des désormais 19 critères fixés par la loi, des entreprises décident de s'engager pour lutter contre ces pratiques et favoriser l'égalité dans l'accès aux droits. Qu'il s'agisse de signer une Charte de la diversité, de négocier un accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ou simplement de commencer à se renseigner sur des pratiques de recrutement non discriminantes, des entreprises, de toutes tailles, dans tous secteurs d'activité, sur tous les territoires de l'hexagone et notamment en Loire-Atlantique font le choix de l'action et du changement.

La commission emploi de la COPEC (*) de Loire-Atlantique qui réunit les partenaires du service public de l'emploi, les partenaires sociaux et les associations spécialisées, a souhaité produire un guide sur la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité à l'attention des entreprises, mais également de tous les partenaires concernés de près ou de loin par ces questions.

Le lecteur y retrouvera l'essentiel du cadre légal et réglementaire, la présentation d'actions mises en œuvre dans le département et les acteurs locaux qui peuvent l'accompagner dans la mise en place d'opérations concrètes adaptées à ses besoins et à ses projets.

J'espère que ce document saura répondre à vos attentes et vous donner l'envie de vous engager vous aussi sur cet enjeu de la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité, essentiel pour le bon fonctionnement de notre société.

Christian de LAVERNEE
Préfet de la Loire-Atlantique

**COPEC*
COmmission pour la Promotion de l'Egalité des Chances et de la citoyenneté présidée par le Préfet de département, le procureur de la République et le Recteur d'Académie.

Créé par les partenaires de la COPEC emploi de Loire-Atlantique, le guide **"Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations"** est le recueil d'informations essentielles à connaître sur le sujet et la présentation d'acteurs et d'actions sur le département de Loire-Atlantique. Il s'adresse aux dirigeants et managers d'entreprise, professionnels des Ressources Humaines et de l'emploi.

Il a pour objectif de vous éclairer en vous donnant un **aperçu synthétique** des principes, dispositifs et acteurs. Ce **document en version numérique** vous apporte en complément, des **liens hypertextes** qui vous permettent d'aller plus loin dans vos recherches au gré de vos besoins.

Ce guide se présente selon 4 thèmes, présentés sous forme d'onglets.

Les trois premiers thèmes ➥**Je m'informe sur…** ➥**J'agis…** ➥**Je valorise...** vous proposent des :

- Contacts, sites et actions de référence
- Informations essentielles
- Outils à disposition*
- Illustrations ou témoignages d'entreprises
- Zooms sur un sujet ou une action

Le quatrième thème ➥**Acteurs et actions en Loire-Atlantique...** présente une sélection d'acteurs sous forme de fiche où sont indiqués leurs missions, actions et/ou outils à disposition en matière de lutte contre les discriminations, égalité de traitement et promotion de la diversité. La liste de ces acteurs n'est pas exhaustive. Notre sélection s'est plus particulièrement portée sur les acteurs institutionnels qui subventionnent ou soutiennent largement ce type d'actions et les acteurs dont les actions "Diversité" sont accessibles aux entreprises.

* Comme vous le constaterez, les outils répertoriés dans ce guide sont parfois un peu anciens, la période 2007-2009 a par exemple été particulièrement prolifique sur ce thème. Néanmoins, les principes et démarches qu'ils décrivent sont toujours d'actualité et c'est pourquoi nous les citons. Néanmoins, nous vous invitons à toujours rester vigilant en ce qui concerne les informations législatives et juridiques ainsi que les contacts et coordonnées fournis, ceux-ci peuvent vite devenir caducs. Les institutions, quant à elles, sont en général relativement pérennes mais certains grands remaniements peuvent parfois être opérés.
Exemple type : en 2011, le Défenseur des droits reprend les missions de la HALDE.

Légende des icones

Référence | Information | Outil | Illustration | Zoom | Mission | Action

Sommaire

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Edito

Pour accéder aux fiches appuyer sur ctrl + clic

Je m'informe sur..

Fiche 01 - Cadre règlementaire des discriminations à l'emploi p.4
Fiche 02 - Enjeux de la diversité et intérêts à m'engager p.5
Fiche 03 - Eventuelles pratiques discriminatoires dans mon entreprise et risques encourus p.6
Fiche 04 - Emploi des personnes en situation de handicap p.7
Fiche 05 - Emploi des seniors p.8
Fiche 06 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes p.9
Fiche 07 - Egalité des chances, la question de l'origine p.10

J'agis...

Fiche 08 - Comment réaliser un diagnostic de situation p.11
Fiche 09 - Comment recruter et intégrer un-e salarié-e p.12
Fiche 10 - Comment gérer les carrières professionnelles p.13
Fiche 11 - Comment sensibiliser, former, impliquer mes collaborateurs p.14
Fiche 12 - Comment favoriser un dialogue social p.15

Je valorise...

Fiche 13 - Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser p.16
Fiche 14 - Comment communiquer en interne et en externe p.17
Fiche 15 - Comment agir pour la diversité et répondre aux critères des marchés publics p.18

Acteurs et actions en Loire-Atlantique

Fiche 16 - Acteurs et actions sur le département de Loire-Atlantique p.19
Acteurs institutionnels : COPEC emploi animée par la DIRECCTE, Région des Pays de la Loire p.20
Acteurs institutionnels de l'emploi : APEC, CIDFF, Maison de l'emploi de la métropole nantaise, Pôle emploi p.22
Réseaux d'entreprises : FACE Loire-Atlantique, IMS Ouest-Atlantique p.26
Partenaires sociaux, OPCA et Chambre consulaire : CFDT, CGPME & AGEFOS PME, MEDEF & OPCALIA, UPA & CMA p.28

Glossaire | Sites Internet | Partenaires

Cadre règlementaire des discriminations à l'emploi

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Inspection du travail
Contrôle l'application du droit du travail, conseille et informe sur les droits et obligations, facilite la conciliation amiable entre les parties et constate les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal

Défenseur des droits
Autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection des droits et libertés en regroupant les missions du médiateur de la République, du défenseur des enfants, de la HALDE et de la CNDS.

Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

La discrimination, au sens juridique du terme, consiste à **traiter une personne ou un groupe de personnes de manière défavorable en raison de critères prohibés** ou à **traiter de manière identique des personnes dans une situation différente de telle sorte qu'il en résulte un effet discriminatoire***.

**Ex : "Ce qui signifie que dans le cas où l'activité professionnelle exige des ports de charges de plus de 25 kg, il incombe à l'employeur d'aménager les postes afin qu'ils puissent être accessibles aux femmes (et de surcroît deviennent moins pénibles pour les hommes !). "*

Les discriminations directes[1] et indirectes[2] prohibées par la loi sont explicitement et limitativement définies, pour les critères et les domaines dans lesquels elles s'exercent.

Les réclamations au Défenseur des droits portent majoritairement sur l'emploi, la **discrimination peut se manifester à toutes les étapes de la vie professionnelle**, du stage et de l'embauche, à la retraite en passant par le déroulement de carrière, la rémunération et la formation professionnelle. Elle **est prohibée lorsqu'elle aboutit à un refus d'embauche, de formation ou de promotion, une sanction, un licenciement, des inégalités salariales, etc.** Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'il est lié à un critère prohibé de discrimination.

Le droit définit la discrimination comme une **remise en cause de l'égalité de traitement** entre les candidats à un emploi, les stagiaires ou les salariés qui n'est **pas basée sur des critères professionnels mais sur des préjugés ou des préférences subjectives.**

Le **code du travail** énumère les **19 critères de discrimination** prohibés (article L. 1132-1), repris dans l'article 225-1 du code pénal : origine, sexe, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, situation de famille ou de grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, opinions politiques, activités syndicales ou mutualistes, convictions religieuses, apparence physique, nom de famille, état de santé ou handicap.

Pour rappel : **La discrimination est un délit.**
Source : Défenseur des droits

- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" - ORSE 2011
- Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances - Défenseur des droits 2012
- Manuel de droit européen en matière de non discrimination - Union européenne 2010
- Prévention des discriminations dans l'emploi - PME - TPE - Artisanat - HALDE 2008
- Employeurs, recruteurs : Contre les discriminations à l'embauche "Nous pouvons tous agir" - COPEC emploi 2009
- Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement - TALENT / ACSE
- Des pratiques pour l'égalité des chances, que répondent les entreprises ? - HALDE 2010

Discrimination indirecte
La Cour de justice de l'Union européenne a constaté qu'accorder un régime complémentaire de pensions de retraite aux seuls employés ayant travaillé à temps plein, durant 15 années au moins, sur une période totale de 20 ans pouvait aboutir à une discrimination sexiste indirecte dès lors qu'il est démontré que 29.9% des femmes travaillent à temps partiel. Source

De même, exiger pour un recrutement, une taille minimale supérieure à 1 m 70 conduit à écarter les femmes de façon significative lorsque l'on sait que 70 % d'entre elles se situent en dessous de ce seuil. Il reste alors à déterminer si une telle exigence pour l'obtention d'un emploi est, ou non, objectivement justifiée au regard du poste.
Source - page 11

[1] **Discrimination directe** produite lorsque sur la base d'un critère prohibé "*une personne est traitée de manière moins favorable, qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable*". Bien souvent, la discrimination reste dissimulée par un mensonge plus ou moins élaboré (ex "*Désolé, le poste est déjà pourvu*").

[2] **Discrimination indirecte** suppose "*qu'une disposition, un critère ou une pratique en apparence neutre soit susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un critère prohibé, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés*".
Cette définition ne s'intéresse ni à la motivation (l'intentionnalité), ni à la conscience qu'aurait le prescripteur de la norme litigieuse de défavoriser telle ou telle "*catégorie*" de personnes. Elle est déterminée si cette norme, bien que neutre, crée dans les faits une inégalité de traitement.

Article de loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

Enjeux de la diversité et intérêts à m'engager

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Charte de la diversité
Texte d'engagement pour entreprise, de toute taille, qui condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité. La Charte exprime la volonté des entreprises d'agir pour mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.
Signer Charte de la diversité

Réseaux d'entreprises
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique

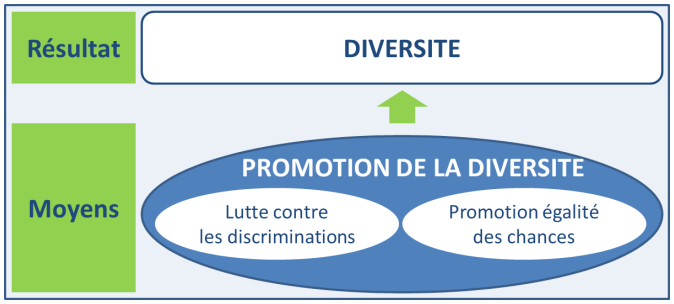
Labellisation
Label Diversité
Label Egalité professionnelle

La diversité, c'est la **variété de profils humains qui compose la société tout comme l'entreprise**. Elle fait plus particulièrement référence à quatre populations : **personnes issues de l'immigration, personnes en situation de handicap, seniors et femmes.**

Qu'est ce que la promotion de la diversité en entreprise ?
C'est l'ensemble des moyens permettant de contribuer à l'égalité de traitement entre tous les individus , indépendamment de leurs différences.

Deux types d'actions :
- **Lutte contre les discriminations :** actions visant à prévenir ou à sanctionner les actes avérés de discrimination couverts par le champ de la loi
- **Promotion de l'égalité des chances :** actions positives visant, au-delà du respect des dispositions légales, à assurer des conditions similaires de réussite pour tous (prévention, sensibilisation, formation…)

Qu'est ce que le management de la diversité en entreprise?
Une fois promue, la diversité doit être managée (actions de sensibilisation, modalités d'intégration…) afin d'apporter une valeur ajoutée à l'entreprise.



Source : Rapport Deloitte

- TPE, PME : e-learning, faire de la diversité un levier de performance globale - AFMD 2011
- Diversité au travail - Guide PME - Commission Européenne (CE) 2009 • Diversité au travail : 8 étapes pour les PME - CE 2007
- Politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les PME et TPE Fiche 12 - ORSE 2011
- Diversité des RH, levier de performance économique - IMS 2011 • Des clefs pour agir - CFDT, Audencia et CJD 44
- Rapport annuel Diversité, politique diversité et principaux indicateurs - AFMD 2011 • Réflexions : concept de Diversité - AFMD 2012
- Mesurer la discrimination et la diversité - AFMD 2009 • Manuel de formation pour le management de la diversité - IDM 2007
- Guide dirigeants d'entreprise "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise" - Projet LATITUDE
- Pratiques des entreprises signataires de la Charte de la diversité - 2012 • Témoignages Diversité - FACE Loire-Atlantique 2011
- Promotion de la diversité dans les entreprises. Meilleures expériences France et étranger - Rapport Deloitte 2010
- 21 propositions pour des entreprises à l'image de la France - Rapport Bébéar 2004
- Kit de mobilisation des entreprises - Secrétariat général de la Charte de la diversité 2010

Au départ, mon avis sur ce sujet était assez ouvert et je pensais ne pratiquer aucune forme de discrimination. Or je suis me très vite rendu compte que cette démarche était bien plus poussée. On a souvent tendance dans notre inconscient à recruter ou à donner une confiance aux personnes qui nous ressemblent. Mon souhait aujourd'hui est de travailler sur une diversité choisie et non imposée. En tant que gérant de l'entreprise, je me suis personnellement inscrit à un module de diversité avec le CJD durant 3 jours. Suite à cette formation, j'ai retransmis les informations à mon personnel. J'ai souhaité attirer leur attention et les sensibiliser sur ce thème. A savoir, cela amène une source de richesse.

Bertrand Choubrac
Dirigeant Les transports t
Membre CJD Saint - Nazaire

En s'engageant dans la **promotion de la diversité**, l'entreprise doit définir clairement ses enjeux en faveur de la diversité et sélectionner les thématiques prioritaires qui seront abordées en fonction de son contexte. Pour affirmer et faciliter l'intégration de la politique de diversité dans la stratégie globale de l'entreprise, l'engagement sera pris au plus haut niveau, par le dirigeant lui-même. Cet engagement devra également être visible et connu de l'ensemble des acteurs en lien avec l'entreprise.

Quels sont les enjeux de la diversité pour l'entreprise ?
- Etre en conformité avec la loi
- Démontrer son engagement et valoriser son image en tant qu'entreprise socialement responsable (RSE)
- Optimiser sa gestion des ressources humaines
- Augmenter sa performance économique : Etude inédite sur l'impact de la diversité sur la performance économique de l'entreprise - IMS

Source : Charte de la diversité

Eventuelles pratiques discriminatoires dans mon entreprise et risques encourus

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Inspection du travail
Contrôle l'application du droit du travail, conseille et informe sur les droits et obligations, facilite la conciliation amiable entre les parties et constate les infractions commises en matière de discriminations prévues à l'article 225-2 (3° et 6°) du code pénal.

Défenseur des droits
Autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection des droits et libertés en regroupant les missions du médiateur de la République, du défenseur des enfants, de la HALDE et de la CNDS.

Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique

Mon entreprise est en conformité avec la loi en matière de discriminations si elle démontre qu'il n'existe pas de pratiques discriminatoires directe ou indirecte c'est-à-dire qu'elle vérifie qu'à compétences, technicité, ancienneté... égales, il n'y a pas de disparités de traitement en matière : de procédures de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation ; de rémunération, de reclassement, d'affectation, de mutation ; de qualification, de classification, de promotion professionnelle ; de renouvellement de contrat ; de sanction ou de licenciement, etc.

Mon entreprise discrimine si à situation comparable, elle traite une personne de manière défavorable en raison de son "identité", de son mode de vie et/ou de ses convictions.

Sanctions civiles

- **Nullité de l'acte discriminatoire** : Selon l'article L. 1132-1 et 4 du code du travail, tout acte contraire à l'interdiction des discriminations à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.
- **Versement de dommages et intérêts** : Au-delà de la nullité de l'acte, les juges peuvent ordonner le versement de dommages et intérêts . Le gouvernement a mis en place un système novateur qui vise dans un premier lieu à adresser un dédommagement financier (jusqu'à 6 mois de rémunération) à la victime, pour ensuite confronter l'employeur à des sanctions pénales si la discrimination continue. En cas de discrimination à l'embauche, le candidat discriminé ne pourra qu'obtenir réparation du préjudice subi. Il peut également obtenir la condamnation pénale de l'employeur fautif.

Sanctions pénales

- **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** selon le code pénal et via le tribunal correctionnel pour pratique de discrimination à l'embauche.
- En cas de discrimination au sein de l'entreprise, les **personnes morales peuvent être déclarées pénalement responsables**. Elles encourent une amende de 150 000 € , une interdiction d'exercer directement ou indirectement l'activité dans l'exercice de laquelle l'infraction a été commise, le placement sous surveillance judiciaire (…).
  Article 225-4 du Code pénal

- Mesurez ses préjugés - Observatoire des discriminations • Test d'association implicite - Harvard 2010
- Préjugés et stéréotypes - AFPS et Ministère de la recherche • Quiz gestion des RH et discrimination - Ville de Reims etc.
- Guide de prévention et de lutte contre les discriminations : Fiches actions et méthodes - IMS 2007
- Guide de prévention et de lutte contre les discriminations : Etapes d'un engagement contre les discriminations - IMS 2007
- Responsable RH : des arguments pour défendre efficacement l'égalité de traitement dans votre entreprise - Projet LATITUDE 2007
- Intermédiaires de l'emploi : Arguments pour résister efficacement à une demande discriminatoire - Projet LATITUDE 2007
- Intermédiaires de l'emploi : Kit pédagogique - Prévenir les discriminations - SOLIMAR 2004

Nullité de l'acte discriminatoire
Discrimination liée à l'état de grossesse dans une entreprise d'espace vert - 14/08/2012

Agnès, déléguée régionale dans une entreprise d'espace vert, s'est faite licencier pour faute grave, trois jours après avoir annoncé qu'elle était enceinte. Elle a saisi le Défenseur des droits ainsi que le conseil de prud'hommes pour contester cette décision. L'enquête menée a révélé qu'aucune faute n'avait été commise par Agnès. Cependant, depuis plusieurs mois, des tensions existaient entre Agnès et sa direction suite à une revalorisation de son statut. Son travail ne s'est pas dégradé pour autant et elle était toujours appréciée par l'équipe. Le conseil de prud'hommes a donc déclaré, en s'appuyant sur les conclusions du Défenseur des droits, nul le licenciement au motif qu'il avait été décidé en raison de l'état de grossesse d'Agnès.

Source : Défenseur des droits

Aménagement de la charge de la preuve (juridiction civile) :
C'est au candidat ou salarié d'avancer les faits qui font présumer la discrimination. Puis c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

Comment m'y prendre pour maîtriser les risques de discriminations dans mon entreprise ?

- Appliquer une méthodologie transparente pour chaque étape RH : recruter, intégrer, accompagner dans l'évolution de la carrière
- Centrer ces étapes sur l'évaluation des compétences, des aptitudes et des motivations au regard des besoins de l'entreprise
- Former et sensibiliser son personnel sur cette thématique
- Mettre en place des groupes de travail, comités de suivis...

Emploi des personnes en situation de handicap

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AGEFIPH Association de GEstion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées. Opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

Cap emploi Assure le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi "Travailleurs Handicapés" et des employeurs souhaitant les recruter.

Partenaires Cap emploi 44 Ensemble des acteurs de référence sur le handicap en Loire-Atlantique

Votre entreprise compte 20 salariés ou plus ?
Vous êtes concernés par la loi du 11 février 2005 déterminant vos obligations en matière d'emploi de personnes handicapées.

Dans le cadre professionnel, une **décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap,** sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit **assurer une égalité de traitement** vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à **prendre les mesures appropriées** qui s'y rattachent, notamment en termes de **compensation du handicap**. A noter que la loi introduit également une notion d'équilibre puisque la mise en place de ces mesures ne doit pas représenter une charge "disproportionnée" pour l'entreprise. Autrement dit, les obligations d'une PME en termes d'accompagnement ne sauraient être les mêmes que celles d'une grande entreprise.
Par ailleurs, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur **l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination.**

Les entreprises de plus de 20 salariés doivent remplir une déclaration annuelle qui spécifie l'ensemble des actions qu'elles ont menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ces entreprises qui ne satisfont pas le **quota de 6%** de personnes handicapées au sein de leurs effectifs devront s'acquitter d'une contribution AGEFIPH.

Compensation du handicap : Quelles mesures adopter ?
1. Repérer les éventuelles difficultés auxquelles peuvent être confrontés les salariés handicapés qui travaillent dans votre entreprise et proposer des solutions de compensation.
2. Selon le handicap et le type de poste occupé : intervenir sur l'aménagement de la situation de travail : aménagements techniques (mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ou organisationnels (horaires adaptés, tutorat).

Source : AGEFIPH

- Quizz : Votre entreprise et l'accessibilité - AGEFIPH • Serious game vidéo - CNAM et partenaires handicap Région PDL Loire
- L'accord handicap entreprise - Préfecture 44 • Accords en faveur de l'emploi des personnes handicapées - DGEFP 2009
- Handicap au travail, salariés dans l'objectif - IMS 2012 • Stéréotypes - comprendre et agir dans l'entreprise - IMS 2011
- Guide du maintien dans l'emploi - PLITH 44 2011 Outils et supports d'informations TH - PLITH 72 2012
- Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap - AFMD 2010
- Guide "Handicap en questions" - OPCALIA 2009 • Autres outils handicap - OPCALIA • Handicap - Emploi et Formation - AGEFOS PME
- Handicap sur le lieu de travail : les pratiques des entreprises - BIT 2010
- Handicap psychique : quelle gestion en entreprise - IMS 2011

Au départ, je n'ai pas choisi la diversité, elle s'est imposée à moi par le biais de difficultés de recrutement. A posteriori, force a été de constater sa richesse tant d'un point de vue organisationnel (aménagement des plannings…) que relationnel (par cette mixité des femmes et des hommes, des générations et des origines, elle amène équilibre, coopération et développement des compétences). Par rapport au handicap, j'ai pu être proactif. C'est suite à une séance d'information avec le CJD et une mise en situation concrète de déficience visuelle au centre des Hauts Thébaudières de Vertou que je me suis réellement rendu compte de la diversité du handicap. Aussi, lorsque j'ai eu besoin de recruter une personne sur un poste de comptable, je me suis mis en relation avec Cap emploi. J'ai été mis en rapport avec une professionnelle sourde et muette que j'ai intégrée à mon équipe. Aucun aménagement de poste n'a été nécessaire, nous communiquons facilement car elle lit sur les lèvres et nous correspondons principalement par écrit. Ni moi, ni mes collaborateurs n'avons eu besoin d'apprendre la langue des signes si ce n'est par intérêt quelques mots comme "Bonjour, merci ou bon week end!"

Gilles Cibert
Dirigeant Hôtel la Pérouse - Membre CJD

HOTEL LA PEROUSE

Quelles aides ?

L'AGEFIPH et ses partenaires, en particulier Cap Emploi et SAMETH, peuvent vous aider et vous accompagner dans la mise en place de vos projets pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi. En fonction de vos besoins, ils pourront faire appel à des spécialistes (ergonomes, spécialistes des différents handicaps…). Une fois les solutions identifiées, l'AGEFIPH peut également vous aider financièrement à concrétiser votre projet.

- Aides et services
- Dossiers pratiques
- Cahiers de l'AGEFIPH : conseils et témoignages pour passer à l'action : Intégrer le handicap à la GRH/ Réussir le recrutement / Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé / Accompagner un collaborateur déficient auditif/visuel/handicapé psychique…
- Partage d'expériences

Emploi des seniors

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Site gouvernemental emploi des seniors

ANACT Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail met **deux sites à disposition**
Priorité seniors
Gestion des âges

ARACT Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

Quelques associations
Action 456
ASSPRO
Club cadr'experts
Un parrain, 1 emploi

Actions
Senior academy - FACE

A venir
Contrat de génération

Négocier un accord d'entreprise (ou de groupe) ou élaborer un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors concerne toutes les **entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés**. Obligation non applicable aux entreprises de 50 à 300 salariés couvertes par un accord de branche étendu portant sur l'emploi des seniors et respectant les conditions posées pour ces accords.

La loi de financement de la sécurité sociale "LFSS 2009" fixe **plusieurs mesures** pour promouvoir l'emploi des seniors :

- Incitation à conclure un accord en faveur de l'emploi des seniors ou, à défaut, à élaborer un plan d'action dans ce domaine, sous peine d'être soumises à une pénalité (art.87)
- Suppression de la possibilité de mettre d'office un salarié à la retraite (art.90)
- Facilitation du cumul emploi retraite pour les retraités à partir de 60 ans, s'ils ont cotisé la durée nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou à défaut, à partir de 65 ans

Le décret d'application de la loi précise le contenu et la procédure de validation des accords et plans d'action en faveur du recrutement des plus de 50 ans et du maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans.

Il instaure une **pénalité de 1%** des rémunérations ou gains versés aux salariés au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action.

Le site Priorité seniors donne **des réponses pratiques** aux questions suivantes :
Comment s'appliquent les seuils d'effectif ? Quelles sont les modalités d'application de la pénalité ? Le décret définit-il des objectifs chiffrés ? Dans quels cas doit-on élaborer un plan d'action ? Comment s'assurer de la conformité de l'accord d'entreprise ou du plan d'action ? Quelles sont les modalités de suivi des accords et des plans d'action?...

Source : Priorité seniors

- Guide, actions et indicateurs • Accords et plans d'actions • Accords de branches - Site gouvernemental emploi des seniors
- Guide pour l'élaboration d'un plan d'action - ARACT 2009 Prendre en compte les âges dans l'entreprise - ANACT 2009
- Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière - ANACT • Abécédaire de la gestion des âges - AFMD 2009
- Autodiagnostic : Pyramide des âges - Métiers du BTP seniors • Pilot'age - logiciel d'aide à la décision - OPCALIA
- Guide de recrutement senior - UIMM/APEC 2011 • Maintien et retour en activité professionnelle - ANACT 2009
- Bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors - ANACT 2009
- Guide pratique l'emploi des seniors - MEDEF 2009 • e-learning : Seniors en entreprises - IMS • Métiers du BTP Seniors
- Seniors modes d'emplois - OPCALIA 2007 • Autres outils seniors - OPCALIA • Emploi des seniors - AGEFOS PME
- Entretien de deuxième partie de carrière - OPCALIA et APEC 2008 • Support entretien de deuxième partie de carrière - UIMM

Les entreprises doivent innover et se remettre en question en permanence sur leurs marchés. Le meilleur moyen de se mettre dans une attitude "agile" est de développer la diversité dans l'entreprise et d'éviter les recrutements de "clones".

Dans cette perspective, on se rend compte que la pénibilité au travail peut être un frein à la diversité dans certains secteurs d'activité tel que le nôtre (aménagement intérieur) et plus particulièrement pour les jeunes, les femmes et les seniors. Avec le soutien de l'ANACT et de la CARSAT, nous avons réalisé une analyse ergonomique de nos postes de travail et avons ainsi travaillé sur les gestes et postures. Ce type de diagnostic met en mouvement.

Aussi, sans faire spécifiquement de discrimination positive, nous ouvrons plus largement notre recrutement à diverses candidatures en évitant ce frein de la pénibilité au travail. A travers cette démarche, nous préservons également la santé de nos collaborateurs.

Olivier RIOM
Dirigeant VOLUTIQUE

VOLUTIQUE JUGEUR

Quel doit être le contenu de l'accord d'entreprise ou du plan d'action ?

Définir un **objectif global chiffré** de **maintien dans l'emploi** ou de **recrutement** des seniors et prévoir des **actions** dans **au moins trois domaines d'action** parmi les six fixés par le décret : le **recrutement** des salariés âgés, l'**anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,** l'**amélioration des conditions de travail** et la **prévention des situations de pénibilité,** le **développement des compétences** et des **qualifications** et l'**accès à la formation,** l'**aménagement des fins de carrière** et de la transition entre activité et retraite, la **transmission des savoirs et des compétences** ainsi que le développement du **tutorat**.

Guide pour l'élaboration du plan d'action

Pour en savoir plus… www.priorite-seniors.fr

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction Départementale de la Cohésion Sociale - Politique d'égalité entre les femmes et les hommes
Emmanuelle PROTEAU
Chargée de mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité
02.40.12.87.74

Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes remplace Observatoire de la parité entre femmes et hommes

ORSE et égalité professionnelle

Acteurs de l'emploi et réseaux d'entreprises

- APEC
- CIDFF
- IMS Ouest Atlantique

Engagement et labellisation

Charte de l'Egalité
Charte de la parentalité
Label Egalité professionnelle

Je m'informe sur...

L'article 99 de la loi portant réforme des retraites impose les **obligations** suivantes : Obligation aux **entreprises d'au moins 50 salariés** d'avoir un **accord d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou, à défaut d'accord, un plan d'action** défini dans le Rapport de Situation Comparée (RSC) ou le rapport unique. En cas de manquement, une sanction financière pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale peut être fixée par l'inspection du travail.

Le décret d'application de cet article n°2011-822 du 7 juillet 2011 porte sur **3 thématiques** :

- Sanction financière de l'absence de plan en faveur de l'égalité professionnelle
- Modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures du plan
- Indicateurs et objectifs du plan d'action

Un nouveau Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'applique à toutes entreprises de plus de 50 salariés. Il renforce les exigences en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Lire...

J'agis...

L'aide au conseil orientée spécifiquement sur l'égalité professionnelle (PDF "Aides de l'Etat"). Les **entreprises de moins de 300 salariés** souhaitant engager une **étude de leur situation** en matière d'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour rétablir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes peuvent obtenir une aide financière de l'Etat. Possibilité de faire réaliser l'étude par **un-e consultant-e extérieur-e qui proposera des pistes d'action**. Article R.1143-1 du Code du travail
Montant de l'aide : 70% des frais engagés, dans la limite de 10 700€.

L'aide au conseil dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (PDF "Aides financières de l'état"). Aide qui vise à **accompagner les entreprises** dans la **conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC). *Montant de l'aide 50% du coût supporté par l'entreprise pour la conception et l'élaboration du plan, plafonné à 15 000 euros pour une demande d'entreprise et à 12 500 euros par entreprise pour une demande d'un groupe d'entreprises.*

Je valorise...

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME - Site gouvernemental - ANACT 2012
- Guide égalité professionnelle - Région PACA 2011 • Agir pour l'égalité professionnelle et salariale - Poitou Charentes 2010
- Stéréotypes sur le genre : comprendre et agir dans l'entreprise IMS 2012 • Leadership et genre - IMS 2012
- Répertoire • Fiche de mise à jour 2012 • Outils de mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle - ORSE 2009
- Egalité professionnelle : Quiz EGALIA - OPCALIA Guide Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes - MEDEF 2008
- Egalité professionnelle : Guide d'accompagnement, Plaquette de sensibilisation et Accord cadre national - AGEFOS PME 2008
- Rapport de situation comparée (guide de réalisation) - Ministère du Travail 2008 • Une grossesse sans discrimination - DDD 2011

Acteurs et actions

***Nos actions de féminisation des emplois d'ouvriers du Bâtiment** ont mis en évidence la capacité à faire évoluer l'image et la réalité du métier de compagnon du bâtiment.*
Cette féminisation a plusieurs conséquences :

- *Développer une entreprise plus en adéquation avec la société civile, la mixité sur les chantiers étant une source d'enrichissement, à la fois pour l'entreprise et ses collaborateurs*
- *Permettre aux candidates d'intégrer un secteur d'activité encore trop souvent perçu comme masculin, et bénéficier de formation pour évoluer sur les plans professionnel et social,*
- *Nous inciter à poursuivre nos efforts pour améliorer nos conditions de travail et l'ergonomie de nos postes de travail, au bénéfice de tous, hommes et femmes*
- *Développer notre attractivité en matière de recrutement*

Patrice LEONARDON
RRH QUILLE CONSTRUCTION

Le contrat pour la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes favorise la **diversification des emplois** occupés par les femmes et leur **insertion professionnelle** dans des qualifications ou des métiers au sein desquels elles sont peu représentées. Ce contrat peut aider au **financement d'un plan d'actions** exemplaires en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, contribuant significativement à la mise en place de cette égalité professionnelle ou au développement de la mixité des emplois, par l'adoption de mesures de sensibilisation, d'embauche, de formation, de promotion ou d'amélioration des conditions de travail. (Articles R.1143-1 et D.1143-7 et D.1143-19 du Code du travail, Décret n°2011-1830 du 6 déc. 2011).

Montant de l'aide : partie du coût de la réalisation des actions éligibles à hauteur d'environ 6000€ sous conditions.

Egalité des chances, la question de l'origine

Sommaire

Défenseur des droits
Autorité constitutionnelle indépendante qui veille à la protection des droits et libertés en regroupant les missions du médiateur de la République, du défenseur des enfants, de la HALDE et de la CNDS.

Délégués du Défenseur des droits en Loire-Atlantique

Actions
Job Academy
Déployons nos elles
Parrainage
Tandem
Journées de recrutement

Formation sensibilisation
CFDT
FACE Loire-Atlantique
IMS Ouest Atlantique

Au delà des dispositions légales prises par le gouvernement pour obliger ou créer des leviers pour favoriser la diversité en lien avec l'âge, le genre ou le handicap, **le premier critère discriminatoire invoqué reste l'origine de la personne.**

Celui-ci représente 23,5 % des réclamations. Il est suivi de l'état de santé et du handicap pour 23 % et les difficultés auxquelles se heurtent les femmes (discrimination en raison de la grossesse, de la situation de famille et du sexe) viennent désormais en troisième position pour 11,6 % du total.

Source : Rapport annuel Défenseur des droits 2011 p. 20

En France, **la question ethno-raciale est souvent traitée par le biais de l'appartenance à un territoire défavorisé**. Un amalgame peut être ainsi fait entre personnes étrangères, immigrées ou perçues comme telles et personnes de bas niveau de qualification et habitant un quartier dit "prioritaire". **En outre, cette question ethno-raciale est souvent couplée avec l'âge (jeunes).**

Cette position de la France résulte en partie de la position prise par le Défenseur des droits qui s'aligne sur celle de la CNIL contre un référentiel de statistiques nationales ethno-raciales. Il est fait une distinction entre **mesure de la diversité** (état des lieux de la population, par origines par exemple), et **mesure de la discrimination** (mesure des comportements discriminatoires, usage du testing, du CV anonyme et couplé).

En termes de **mesure de la diversité**, le Défenseur des droits est contre les statistiques ethniques fichées et gérées par les entreprises, avec des données personnelles et nominatives mais pour les statistiques ethniques tirées d'enquêtes et d'études, si elles sont gérées par des prestataires extérieurs à l'entreprise et si leur traitement est anonymisé.

Rappel : La discrimination liée à l'origine recouvre toute discrimination fondée sur la naissance, y sont donc inclus : les critères d'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, l'appartenance réelle ou supposée à une nation ou à une race.

- Politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité dans les PME et TPE Fiche 15 - ORSE 2011
- Agir et recruter dans et avec les quartiers : 30 bonnes pratiques d'entreprises à découvrir - IMS 2008
- Discrimination à raison de l'origine dans les embauches en France - Enquête du BIT 2007
- Petit traité à l'usage des acteurs de jeunesse : Prévenir et lutter contre les discriminations et les rapports de domination - ACSE 2012
- Un jeune, un pro - Escalade

Dans le cadre de son accord sur la diversité et la lutte contre les discriminations, la Banque Populaire Atlantique s'est engagée à diversifier les méthodes et les canaux de recrutement qu'elle avait déjà initiés dans le cadre de la politique handicap. L'une des actions alors mises en œuvre est d'ouvrir nos portes aux étudiants issus des quartiers prioritaires de la ville en leur permettant d'avoir une première expérience bancaire et de découvrir notre secteur d'activité. Chaque année, à l'occasion des recrutements des saisonniers d'été pour des postes de conseillers d'accueil en agences, nous sollicitons la maison de l'emploi de Nantes Métropole qui nous adresse des candidatures. Cette démarche nous a permis de recruter pour 2011 et 2012, 10 auxiliaires vacances issus des quartiers sensibles de la métropole nantaise. Ils ont pu s'intégrer dans des équipes au sein des agences ou des services du siège à St Herblain. Ces recrutements contribuent au changement de regard des collaborateurs sur tous les types de diversité.

Didier Le Diodic
RRH et Référent Handicap & Diversité BPA

Accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise

Les signataires du présent accord ont choisi d'aborder, dans un premier temps, les **discriminations directes ou indirectes, conscientes ou inconscientes**, relevant des **origines réelles ou supposées**, c'est-à-dire de s'engager en faveur de la diversité sociale, culturelle et ethnique dans l'entreprise.

Comité élargi de la diversité aux origines p. 8
A défaut d'accord collectif de branche ou d'entreprise organisant un dialogue et des échanges sur la diversité, l'égalité des chances et de traitement dans l'entreprise, avec les représentants des salariés, le chef d'entreprise présentera au comité d'entreprise, dans les entreprises qui en sont dotées, une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à son information sur la situation de l'emploi prévues par l'Article L 432-4-1 du code du travail, les éléments permettant de faire le point sur la situation en la matière.

Comment réaliser un diagnostic de situation

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Je m'informe sur...
J'agis...
Je valorise...
Acteurs et actions

ORSE Structure de veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, au développement durable et aux placements éthiques.

Réseau Egalité - Diversité de FACE Loire-Atlantique : ½ journée de sensibilisation gratuite avec autodiagnostic de ses pratiques RH donnant lieu à des préconisations + Guide méthodologique

Préparation des entreprises au Label Diversité de FACE Loire-Atlantique

Réseaux d'entreprises
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique

L'entreprise peut établir un diagnostic de ses procédures de gestion des ressources humaines afin d'étudier leur adéquation avec le principe de non-discrimination.
Pour déterminer s'il n'y a pas de critères discriminatoires directs ou indirects (une procédure apparemment neutre peut générer une discrimination non-intentionnelle), l'entreprise examinera ses modalités de recrutement, d'accès à la formation, d'évolution professionnelle, de rémunération, etc.

Le diagnostic permet à l'entreprise de bien comprendre :
- La situation actuelle de certains salariés
- Les causes qui ont mené à cette situation
- Les évolutions possibles
- La façon dont les salariés perçoivent cette situation

Il peut viser soit un seul, soit l'ensemble des process RH de l'entreprise (recrutement, rémunération, évaluation et promotion…) **et peut porter sur** :
- Une seule catégorie de la diversité (handicap, égalité professionnelle…)
- La diversité dans son ensemble

Un diagnostic partagé (entreprises et organisations syndicales) augmente la qualité du dialogue social.

Acteurs internes à mobiliser : DRH et RRH, responsable RSE/Diversité, managers, direction des filiales, institutions représentatives du personnel, salariés, responsable qualité, service d'audit interne, assistants sociaux internes, médecins du travail, déontologues.
Pour les PME : responsable administratif et encadrement.

Acteurs externes à mobiliser : *clubs et réseaux d'entreprises spécialisés,* consultants, agences de notation et de certification, observatoires des métiers, organisations professionnelles, réseaux professionnels, associations, OPCA…

Source : ORSE

- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" Fiche 5 - ORSE 2011
- Autodiagnostic Diversité - Lutte contre les discriminations et promotion de la diversité - CJDES 2007
- Diagnostic d'une pratique de recrutement et de management - TALENT
- Mesurer la discrimination et la diversité - AFMD 2009
- Autodiagnostic : Pyramide des âges - Métiers du BTP seniors

"Dans le fond, dans l'esprit, dans ses valeurs, Elengy, société de GDF SUEZ, est engagée sur le champ de la diversité depuis de nombreuses années. Notre objectif est maintenant d'obtenir le Label Diversité. Au départ, nous avions quelques inquiétudes au vu du cahier des charges de l'Afnor; mais les résultats de l'audit réalisé par FACE nous ont rassurés et confortés sur les démarches déjà engagées au sein de notre société. Ainsi, Elengy souhaite capitaliser ses bonnes pratiques et s'inscrire avec professionnalisme dans l'amélioration continue de ses actions.

Le diagnostic que propose FACE consiste à réaliser un état des lieux de la politique diversité de l'entreprise, à partir de documents (bilan social, rapport de situation comparée F/H, livret d'accueil et documents de présentation de l'entreprise) et d'une trentaine d'entretiens de salarié-e-s (représentatifs des fonctions et services) interrogeant plusieurs champs d'activités (recrutement, accueil et intégration, entretien annuel, formation, carrière ou rémunération). Ce diagnostic a été restitué au Comité de direction et aux représentants du personnel, avec un certain nombre de préconisations en lien avec les exigences du cahier des charges. Il en est ressorti que les processus en vigueur dans l'entreprise sont conformes au label ; la difficulté réside plutôt dans l'organisation et la formalisation des actions. Il faut donc se donner les moyens et se faire accompagner. Ainsi, l'entreprise Elengy a recruté une jeune étudiante en alternance dans le cadre d'un Master Ressources Humaines dont la mission consiste à venir en soutien au DRH sur la démarche de Labellisation."

Valérie PINEAU - Responsable des Ressources Humaines Elengy
Gwladys YANGA - Chargée Ressources Humaines en alternance

elengy

Quelles sont les démarches obligatoires et volontaires?

Démarches obligatoires : bilan social, rapport Nouvelles Règlementations Economiques (NRE), Rapport de Situation Comparée (RSC), rapport sur la situation économique, déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, plan d'actions ou accord collectif seniors.

Démarches volontaires : auto-évaluation des sites, baromètres sociaux ou enquêtes de climat, audit en responsabilité sociale, études.

Exemples concrets p21 de la fiche 5 du Répertoire de l'ORSE sur la Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises.

Comment recruter et intégrer un-e salarié-e

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ORSE Structure de veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, au développement durable et aux placements éthiques.

Réseaux d'entreprises
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique

Intermédiaires du recrutement engagés
- Maison de l'emploi
- Pôle emploi
- Missions Locales
- Cap emploi
- PLIE
- Unités emploi

+ A compétences égales

Recruter et intégrer un-e salarié-e

En veillant à ses pratiques RH, l'entreprise :
- Se met en conformité avec la loi
- Diversifie ses équipes et élargit son champ de compétences
- Améliore ses process de gestion RH

Trois principes majeurs du recrutement : objectivation, transparence et traçabilité
- Axer le recrutement sur les compétences des candidats et non sur des critères subjectifs
- Appliquer les mêmes procédures de recrutement dans la pré-sélection et la sélection pour tous les candidats même les cooptés
- Formaliser les process de recrutement

A ne pas oublier
- Echanger avec les partenaires sociaux au moment de la GPEC et/ou des changements de procédure de recrutement
- Veiller au choix de ses outils de recrutement.

Rappel sur les étapes du process de recrutement : définition du poste, rédaction de l'offre d'emploi, élargissement de l'accès aux offres d'emploi, élargissement des profils et compétences, présélection des candidats, entretien de recrutement, accueil dans le poste et conditions de travail.

Source : ORSE

RECRUTEMENT
- Canaux de diffusion d'une offre d'emploi et partenaires associés - COPEC Emploi 2013 • CVthèque - MOZAICK RH
- Guide du recrutement non discriminatoire - AEQUALIS - COPEC Emploi 2009
- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" Fiche 6 - ORSE 2011
- Guide : Pour un recrutement vraiment diversifié : quels partenaires ? Quelles actions ? - IMS et MEDEF 2007
- Ressources Humaines, non-discrimination et diversité : Recrutement - Fiches-actions - IMS 2005
- Guide pratique du recrutement - USGERES 2011
- Promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans mon entreprise : gérer la diversité - TALENT
- Mode d'emploi : Recrutement • Outils supports : Grilles étapes recrutement • Outil mode d'emploi recrutement Excel- LUCIDE
- Recrutez sans discriminations - INSA Lyon 2008
- Repères pour agir : Partenariats entreprises/universités, un nouveau tandem pour l'égalité des chances - IMS
- Kit pédagogique : Prévenir les discriminations dans le monde du travail - SOLIMAR 2004

INTEGRATION
- Guide des bonnes pratiques d'intégration en entreprise - FACE Loire-Atlantique et EdC 2012

Pour que nos procédures de recrutement garantissent la seule prise en compte des compétences professionnelles, en excluant toute forme de discrimination, la ville de Nantes et Nantes Métropole agissent sur deux leviers : diversifier les candidatures pour tous les emplois et sensibiliser les recruteurs. Un guide du recrutement a ainsi été réalisé à la ville de Nantes. En externe, les deux collectivités ont développé depuis 2009 des actions pour promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale et encourager les candidats potentiels aux concours : accueils de stagiaires et d'apprentis, participations aux forums emploi et accompagnement à la préparation aux concours (toutes catégories). Ce dernier dispositif permet à des demandeurs d'emploi de suivre une formation théorique et un stage pratique. Il a été mis en place en partenariat avec la Maison de l'Emploi, la Région Pays de la Loire et le CNFPT, 100 Ligériens en ont bénéficié à ce jour. Les taux de réussite aux concours étant très largement supérieurs à la moyenne nationale, ce dispositif va être pérennisé.

Christine CORBOU, Directrice
Centre de Services Partagés Ressources humaines
Nantes Métropole et Ville de Nantes

Stage en entreprise, promouvoir l'égalité : Ce guide est un point de départ pour une nouvelle approche des stages en entreprise : constructive, dynamique, égalitaire... et sans discriminations.

Support de connaissance pour les tuteurs de stagiaires, d'échanges sur la place du stage en entreprise, de production d'outils pour les services compétents, il se décline en trois temps :
- L'essentiel sur la législation et les modalités d'encadrement des stages
- Les stages et la lutte contre les discriminations
- Les méthodes d'action et bonnes pratiques à mettre en œuvre pour assurer l'égalité de traitement dans l'accompagnement des stagiaires

Comment gérer les carrières professionnelles

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ORSE Structure de veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, au développement durable et aux placements éthiques.

Réseaux d'entreprises

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest Atlantique

La Gestion des carrières, un levier stratégique du management des RH

C'est un ensemble de règles de gestion qui doit permettre :

- D'organiser la mobilité des salariés en prenant en compte leur souhait d'évolution professionnelle et le développement de leurs compétences
- De s'assurer de l'équité des rémunérations
- De veiller à ce qu'il n'y ait pas de discriminations directes, indirectes, simples ou multiples dans l'évolution de carrière et que les managers et responsables RH soient sensibilisés et formés

La carrière d'un salarié ne doit pas être défavorisée en raison d'un des motifs prohibés par la loi. Afin de prévenir ces risques, il est nécessaire de donner des **bases objectives et étrangères à toute discrimination à chaque procédure et décision.** Pour l'évaluation individuelle ou collective des salariés, les modalités de rémunération, les conditions d'exercice de la promotion, de la mobilité, de l'accès à la formation comme en matière de discipline, des grilles de critères objectifs et justifiés sont à définir précisément.
Pour que ces référentiels soient partagés, il est utile **d'associer les partenaires sociaux** à leur élaboration et plus largement, de favoriser le dialogue social sur ces enjeux.

L'évaluation annuelle représente une étape essentielle pour l'avancement et la promotion. Constituer un référentiel-métiers qui explicite les compétences et les fonctions permet de définir des critères cohérents, évaluables et objectifs. La grille d'analyse doit prendre en compte, de façon adaptée, les caractéristiques des profils de poste, mais définir aussi la façon objective dont doivent être appréciées les attentes sur d'éventuels objectifs annuels. Les critères d'évaluation donnent une meilleure lisibilité de la démarche d'évaluation autant pour les agents que pour l'encadrement. Une concertation avec les personnels et une information détaillée aident à l'appropriation collective de cette démarche.

Source : ORSE

- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" Fiche 7 - ORSE 2011
- Ressources Humaines, non-discrimination et diversité : Gestion de carrières - Fiches-actions- IMS 2006
- Guide pratique de l'évolution professionnelle - USGERES 2008
- Fiche pratique : Gérer la carrière des agents sans discriminer - La Gazette
- Promouvoir la diversité et l'égalité de traitement dans mon entreprise : gérer la diversité - TALENT
- Dirigeants d'entreprise "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise" - Projet LATITUDE
- Responsable RH : des arguments pour défendre efficacement l'égalité de traitement dans votre entreprise - Projet LATITUDE 2007
- Mode d'emploi : Gestion des carrières - LUCIDE
- Recueil de bonnes pratiques en matière de gestion des âges de la vie - DGAFP 2012

En matière de gestion des fins de carrière, les entreprises peuvent adopter une approche qui implique l'ensemble des services RH. Le projet peut comporter des aspects spécifiques tels que l'aménagement des situations de travail, temps de travail et/ou contenu de l'emploi (diminution ou élargissement des tâches et/ou des responsabilités, nouvelles attributions de projets ou de rôles...)
Toutefois, quelque soit l'âge du salarié, l'entreprise a intérêt à repérer ses "facteurs motivationnels" ou "valeurs au travail" : nature du travail et sens que celui-ci revêt pour le salarié, qualité des relations de travail , évolution de carrière via le développement des compétences , équité, rémunération, etc. Ces leviers sont à prendre en compte dans l'intérêt des deux parties. Les entretiens annuels, professionnels (tous les 2 ans) et de deuxième partie de carrière (tous les 5 ans à partir de 45 ans & tous les 3 ans à partir de 55 ans) sont des temps d'échanges privilégiés pour se préparer et gérer les carrières!

Aménager, dynamiser et stimuler les fins de carrière - ANACT
Entretien de deuxième partie de carrière - OPCALIA et APEC 2008
Support entretien de deuxième partie de carrière - UIMM

Etapes incontournables de la gestion des carrières :

- Procédure de recrutement
- Evaluation des salariés
- Promotion
- Formation et développement des compétences
- Rémunération
- Suivi des engagements

A chacune de ces étapes, les **outils de gestion** des carrières doivent être formalisés et respecter les trois principes majeurs : **objectivation, transparence et traçabilité.**

Exemples d'outils : référentiel métier, procédure de recrutement, entretien d'évaluation, entretien professionnel, entretien de seconde partie de carrière, suivi de promotions, formations et rémunérations (tableaux de bords)...

Accord du 3 juillet 2009 relatif à la non-discrimination et à la gestion des carrières

Comment sensibiliser, former, impliquer mes collaborateurs

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Actions de sensibilisation ou de formation via les services internes entreprise

ou

Réseaux d'entreprises

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest-Atlantique

Acteurs de l'emploi

- APEC
- CIDFF

Organismes de formation et/ou consultants externes

Financement des actions de sensibilisation ou de formation :

- Plan de formation
- Autre financement OPCA

Penser tutorat

Tutorat et handicap
Tutorat et seniors
Tutorat et emploi seniors •
Rôle des seniors : tutorat
Seniors et tutorat + fiche
Tutorat - AGEFOS PME
Tutorat - OPCALIA

Une politique diversité nécessite une mobilisation de tous les salariés pour conduire le changement. La sensibilisation (réunions, kits d'information, plaquettes…), la formation, et plus largement, **tout moyen susceptible de favoriser la prise de conscience et la mobilisation** sont des **leviers indispensables**.

Ces actions permettent aux collaborateurs de **s'ouvrir à la diversité**, de mieux **connaître la législation** et de **prendre conscience de la force des stéréotypes ou mécanismes discriminatoires** qui, bien que souvent non-intentionnels, opèrent dans les process de ressources humaines et de management. Ceci permet aussi d'apprendre à **reconnaître les pratiques défavorables à la diversité.**

- **En amont d'un dispositif de formation**, certaines entreprises choisissent de **sensibiliser les personnes identifiées comme des acteurs-clés dans leur démarche diversité** : comité de direction, organisations syndicales, comité RH, comité d'entreprise, etc.
- **Les sessions de formation à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité** peuvent être organisées dans un format allant d'une 1/2 journée à deux jours. Selon le contexte, les modules de formation porteront sur les aspects juridiques, la construction des stéréotypes et représentations, les enjeux de la diversité, l'adaptation des process RH et des pratiques managériales, la création de plans d'actions, le déploiement de la démarche de diversité, etc. Cette formation peut être destinée aux équipes RH, aux managers opérationnels ou à l'ensemble des collaborateurs.
- **Des groupes de travail internes**, rassemblant équipes RH et collaborateurs, peuvent être animés par un correspondant diversité. Ils permettent de faire émerger les représentations et les stéréotypes discriminatoires présents dans l'entreprise, d'identifier les problématiques qui lui sont propres et de proposer des solutions. Ces groupes permettent également de constituer des relais d'information dans l'entreprise. Ils pourront être organisés par thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, minorités visibles, équilibre vie privée/vie professionnelle, etc.).

Source : Charte de la diversité Article 1

L'implication de collaborateurs par le parrainage avec Un parrain, 1 emploi
Conseiller et soutenir les filleuls dans leur démarche de recherche d'emploi, par des échanges et un dialogue qui apporte expériences, conseils, connaissances du métier, de l'entreprise et des marchés.

- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" Fiche 8 - ORSE 2011
- Outils pour sensibiliser et former - Charte de la diversité • Vidéos de sensibilisation "Flagrants délits" - HALDE
- Repères pour agir : Partenariats entreprises/universités, un nouveau tandem pour l'égalité des chances - IMS
- Kit méthodologique du tutorat - OPCALIA

"Je ne comprenais pas pourquoi je ne trouvais plus d'emploi alors qu'avant, je n'avais aucune difficulté à être embauchée. J'ai compris avec la Job Academy : c'est que j'avais tout simplement perdu confiance en moi. Catherine, ma marraine, a été un pilier, elle m'a redonné cette confiance perdue, elle m'a véritablement boostée!" Sandra, jobbeuse de la 14ème promotion Job Academy parrainée par ARMOR en octobre 2011 a depuis retrouvé le chemin de l'emploi grâce à un CDI en qualité d'assistante.

Sur les 15 candidats accompagnés par FACE Loire-Atlantique, et parrainés chacun par un salarié d'ARMOR, 73 % d'entre eux ont, après un an d'accompagnement, accédé à un emploi ou formation de plus de 6 mois.

Willy Goulevant
RRH ARMOR

ARMOR

Autre forme de parrainage via l'entreprise : la Job Academy **en partenariat avec FACE Loire-Atlantique et Manpower :** Accompagnement individuel et collectif de "Jobbers" sur 1 an (chercheurs d'emplois diplômés issus des quartiers prioritaires, motivés avec un projet professionnel) par une entreprise marraine.

Des parrains salariés volontaires de l'entreprise marraine coachent individuellement les "Jobbers", leur permettant de bénéficier d'un réseau supplémentaire.

Avec plus de **65% d'emploi durable (CDI ou contrats de + 6 mois)**, Job Academy est une action reconnue sur les territoires nantais et nazairien.

Ce parrainage peut comporter des propositions d'offres d'emploi, le parrainage du candidat par un professionnel de l'entreprise, la mise en réseau du "jobber", des simulations d'entretiens avec des DRH…

Comment favoriser un dialogue social

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Une branche professionnelle regroupe les structures d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Réunie sous la forme d'une commission paritaire, elle est chargée de mettre en place, en matière d'emploi et de formation, tous les moyens nécessaires à la réalisation de ces objectifs.

Un organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) choisi par une branche professionnelle pour être le partenaire formation de son secteur. Il collecte, gère et mutualise des fonds auprès des structures employeuses pour le financement de la formation professionnelle continue des salariés.

Réseaux d'entreprises

- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest-Atlantique

Le dialogue avec les partenaires sociaux est un levier essentiel pour une meilleure prise en compte de la diversité à tous les niveaux de l'entreprise.

La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du code du travail aux spécificités et besoins de l'entreprise. Négociation annuelle obligatoire - Négociation annuelle obligatoire et emploi des TH - Accords TH et Accords seniors

Dans les PME, s'il n'y a pas de représentant du personnel au sein de l'entreprise, l'échange peut se faire directement avec les collaborateurs.

Un accord national interprofessionnel sur la diversité a été signé en 2006 par toutes les organisations patronales et par quatre syndicats de salariés : CFDT, FO, CFTC et CGT.
Cet accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement et il a vocation à être **décliné par des accords collectifs de branche ou d'entreprise**.

Des entreprises pionnières ont signé au niveau national ou européen des accords en grande partie - si ce n'est entièrement - dédiés à la diversité avec les représentants du personnel.
D'autres entreprises ont suivi cette même démarche en signant des accords destinés à être déclinés par branche.

Certaines entreprises mettent en place **des commissions paritaires sur la diversité** et ses différentes thématiques (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, handicap, seniors…).
D'autres créent des observatoires de la diversité qui mènent des audits, émettent des préconisations adaptées et suivent les résultats obtenus. Ces commissions et observatoires permettent d'assurer une cohérence entre les différentes parties prenantes de l'entreprise engagées dans la démarche.

En cas d'absence d'accord d'entreprise, le dirigeant peut présenter une fois par an au comité d'entreprise les éléments permettant de faire le point sur la situation, c'est le comité élargi de la diversité. Les PME de moins de 50 salariés peuvent aborder le sujet une fois par an à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel, comme le préconise l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise signé en 2006.

Source : Charte de la diversité Article 5

- Boîtes à outil d'aide à la négociation en matière d'égalité - ARACT Île-de-France : animateur du Plan Égalité 2011
- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" - ORSE 2011
- Construire un accord d'entreprise sur la diversité et contre les discriminations - TALENT
- Repères pour Agir : "Les Accords Diversité - Enjeux et pratiques " - IMS 2008

*On entend souvent dire que **l'emploi des personnes en situation de handicap** est une question d'ouverture d'esprit, de sens éthique, d'ouverture à la diversité… certes. Selon notre expérience, c'est aussi et surtout une question de méthodologie. Pour tendre vers la réussite, il faut selon nous mettre en place une méthodologie Gagnant / Gagnant / Gagnant : pour le responsable de la personne en situation de handicap qui incarne l'entreprise, pour la personne en situation de handicap, et pour les personnels et leurs représentants. Sur le **plan pratique, juridique et financier**, chez Eurial, cette méthodologie est actée dans un **accord d'entreprise** avec les organisations syndicales dans lequel la direction s'engage à des résultats. L'agrément par la DIRECCTE nous exonère du versement de la taxe liée aux nombres d'unités manquantes pour atteindre les 6% de notre effectif. C'est essentiel car cela nous permet d'agir immédiatement et de décider en quelques heures un recrutement, une étude lourde, un aménagement indispensable… sans l'incertitude de l'aboutissement ultérieur d'un dossier dont la seule constitution est dans la pratique un frein fort à l'action. Mais ne nous y trompons pas, si les financements sont essentiels, nos résultats (doublement du taux) n'ont été permis que par la méthodologie efficace qui a remis l'Homme et ses compétences au centre tout en prenant en compte avec réalisme des problématiques médicales certaines. A vous de jouer maintenant ! Article complet*

Joseph de Malaussène
Responsable RH et Handicap entreprise Eurial

Eurial

ANI Diversité : 13 articles dont 5 traitant du domaine de l'action

- Art 3 : Engagement des dirigeants
- Art 4 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes
- Art 5 : Formation et mobilisation des lignes hiérarchiques et du personnel
- Art 6 : Recrutement
- Art 7 : Déroulement de carrière

Accord du 6 juillet 2007 pour la non-discrimination, l'égalité de traitement et la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire - PRISME

Comment réaliser mon bilan, me faire labelliser

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Réseaux d'entreprises

FACE Loire-Atlantique
Accompagnement des entreprises pour l'obtention du Label Diversité : réalisation diagnostics, sensibilisation des salariés, formation des managers au recrutement non discriminatoire, préconisations.

IMS Ouest-Atlantique
Accompagnement à la réalisation d'un état des lieux de la diversité dans l'entreprise

AFNOR Certification est l'organisme qui délivre les labellisations
Label Egalité professionnelle
Label Diversité

Elisabeth FERRO-VALLE
Ingénieure Développement
Groupe AFNOR
02 40 44 44 07
06 74 54 57 87

Evaluer régulièrement les actions menées et, dans la mesure du possible, **quantifier les résultats obtenus** est nécessaire pour **faire le point sur ses pratiques afin de progresser.**

Toutes les entreprises signataires de la Charte de la diversité sont invitées annuellement à rendre compte de leurs actions, à travers un **questionnaire en ligne*** (cf. encadré outils) sur le site Internet de la Charte de la Diversité. **Ainsi les actions des PME qui ne produisent pas de rapport annuel, peuvent être valorisées.**

- Une entreprise, quelle que soit sa taille, peut **faire connaître les bonnes pratiques** qu'elle a pu mettre en place en témoignant lors de débats ou groupes de travail organisés par un réseau d'entreprises ou une organisation patronale. Elle peut également **participer à des prix ou trophées en faveur de la diversité.**
- **L'évaluation de la démarche diversité et des actions menées se fait de manière qualitative et quantitative**. A cet effet, l'entreprise met en place un **système d'indicateurs** qui constitue son "**tableau de bord**" et qui lui permet de **mesurer ses avancées**.
- Le recueil de ces données quantitatives et qualitatives offre la **possibilité d'adapter régulièrement sa politique et son plan d'actions**. Il peut se faire de différentes manières : à partir des données sociales, à partir de baromètres internes comportant des questions sur la diversité ou par des enquêtes dédiées. L'entreprise peut également faire appel à un prestataire externe qui réalisera un audit de la situation de l'entreprise.
- **Pour une entreprise cotée** (soumise à la loi NRE - Nouvelles Règlementations Economiques), il est important de **communiquer** sur ses actions, ses pratiques et ses résultats en matière de diversité dans son rapport annuel ou son rapport de développement durable. Cette communication permet de dresser un bilan des différentes opérations et d'établir un état des lieux de leur avancement vis-à-vis de toutes ses parties prenantes.

Source : Charte de la diversité

- Mesurer pour progresser vers l'Egalité des chances - Défenseur des droits 2012
- Rapport de situation comparée (guide de réalisation) - Ministère du Travail 2008
- Remplir votre Bilan Diversité - Entreprises de plus de 50 salariés - **Questionnaire en ligne*** Charte de la Diversité
- Remplir votre Bilan Diversité - Entreprises de moins de 50 salariés - **Questionnaire en ligne*** Charte de la Diversité
- Label Diversité : levier prévention et lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation - AFMD et FACE 2011
- Label Egalité professionnelle - AFNOR Certification
- Label Diversité - AFNOR Certification

L'égalité professionnelle est une préoccupation sociale au cœur de notre politique managériale. Parfaitement ancrée dans l'entreprise, elle est pratiquée naturellement par tous les niveaux hiérarchiques. Après une période de listing et de consolidation des actions déjà en place, nous avons souhaité valoriser nos bonnes pratiques et confirmer notre engagement en nous investissant dans une démarche de labellisation « Egalité professionnelle ». Cette démarche entreprise dans la continuité de la signature de la Charte de la parentalité s'est révélée positive grâce aux nombreux dispositifs déployés au sein de RMA notamment sur les aménagements des temps de travail. Au-delà de la reconnaissance de nos bonnes pratiques, ce Label a permis en interne de valoriser l'image de l'entreprise vis-à-vis des collaborateurs. De plus, l'égalité professionnelle s'imbrique parfaitement dans le volet social de notre démarche RSE. Finalement, hormis la bonne image perçue par les toujours plus nombreux candidats à nos offres d'emploi, cette labellisation nous a permis de développer des relations dans le tissu économique local.

Jean-Pierre Thibaud
Directeur Général ***RMA - Connaitre engagements***

L'AFMD (Association Française des Managers de la Diversité) **et FACE ont publié un** guide sur le Label Diversité **pour accompagner les entreprises en amont, dans la démarche de labellisation, mais également après l'obtention du Label,** intitulé "Le Label Diversité : un levier pour la prévention et la lutte contre les discriminations. Obtenir et maintenir sa labellisation".

Plus de **250 entreprises et organismes** - près de 800 000 salariés concernés - ont obtenu le Label Diversité délivré par l'État. La labellisation constitue une **reconnaissance pour les entreprises** qui agissent en faveur de la lutte contre les discriminations et la promotion des diversités. Son existence incite également d'autres entreprises à engager une démarche structurée pour lutter efficacement contre les discriminations et ainsi réduire les inégalités professionnelles.

Comment communiquer en interne et en externe

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Pour une communication en externe ou pour des conseils de communication en interne, il est possible de se rapprocher des

Acteurs institutionnels
- COPEC emploi animée par la DIRECCTE
- Région Pays de la Loire

Acteurs de l'emploi
- APEC
- CIDFF
- Maison de l'emploi
- Pôle emploi

Réseaux d'entreprises
- FACE Loire-Atlantique
- IMS Ouest-Atlantique

Partenaires sociaux
- CFDT
- CGPME et AGEFOS PME
- MEDEF et OPCALIA
- UPA et CMA

ou tout autre acteur engagé sur le territoire

Signer Charte de la Diversité

Communiquer son engagement, c'est communiquer régulièrement sur les objectifs poursuivis par l'entreprise et les résultats obtenus.

En interne, c'est un facteur indispensable pour **mobiliser les collaborateurs sur le long terme** et **ancrer la démarche diversité dans la culture de l'entreprise**. Quelques exemples :

- Présenter le plan d'action "Diversité" et ses évolutions sur les supports de communication interne (affichage, newsletter, journal interne, etc.) sont des moyens simples pour mobiliser ses collaborateurs et les tenir informés de l'avancement du sujet. Certaines entreprises choisissent également de créer une rubrique Intranet spécialement dédiée à la diversité.
- Mettre régulièrement la diversité à l'ordre du jour des différentes réunions d'équipe et séminaires d'entreprise permet de rappeler ses engagements et de communiquer sur les progrès réalisés.
- Pour les entreprises qui ne disposent pas d'outils de communication interne, l'affichage de la Charte de la diversité ou de tout autre engagement dans les locaux peut être un moyen de rappeler et d'ancrer la diversité dans les valeurs de l'entreprise.

En externe, c'est un facteur indispensable pour **maintenir sa motivation, se tenir en veille, s'inspirer, aller plus loin et aussi développer ou remporter des marchés.**
Pour rencontrer, témoigner, échanger et valoriser son entreprise, quelques exemples :

- Participer à des petits déjeuners thématiques organisés par des clubs d'entreprises spécialisés ou non, des conférences, des formations, des colloques, des forums de l'emploi, des manifestations de remise de trophées…
- Contacter d'autres entreprises pour échanger sur leurs pratiques, s'engager dans des commissions de réflexion telles que celles sur la RSE…
- Communiquer directement auprès de ses clients, fournisseurs et sous-traitants…
  Dans cette optique, et surtout quand il s'agit de publicité commerciale, l'entreprise doit s'assurer de la cohérence entre les messages transmis et les valeurs promues par la politique de prévention des discriminations et de promotion de la diversité.

Source : Charte de la diversité Article 4

- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises" Fiche 9 - ORSE 2011
- Repères pour agir : "Diversité des fournisseurs - Enjeux et pratiques" - IMS 2008
- Guide dirigeants d'entreprise "Des arguments pour promouvoir efficacement la diversité dans votre entreprise" - Projet LATITUDE

S'engager dans une démarche diversité et formaliser nos engagements dans une charte permet de partager ces engagements avec tous les collaborateurs et de les intégrer pleinement aux valeurs de l'entreprise. Les salariés sont de plus en plus attentifs aux enjeux sociaux et sociétaux et c'est un facteur certain d'attractivité et de fidélisation.

Nous réalisons également chaque année un bilan diversité à destination des partenaires sociaux et des salariés, bilan qui reprend l'ensemble de nos actions. Cependant, il faut être vigilants à ne pas trop communiquer non plus au risque de dénaturer une démarche qui se veut assez naturelle puisqu'il s'agit avant tout d'être en phase avec la diversité de la société dans son ensemble.

La diversité ça se vit au quotidien avant tout.

Valentine Tuloup
Directrice Ressources Humaines
IMA TECHNOLOGIES

FACE Loire-Atlantique vous propose des petits déjeuners thématiques pour échanger des bonnes pratiques lors d'un moment convivial, à l'occasion de la présentation d'une action ou d'un dispositif autour d'un thème précis.

***5* petits déjeuners** organisés en 2012 sur les thèmes :
- Agir ensemble sur le bassin d'emploi : comment mutualiser nos actions
- Panorama des mesures d'aide à l'emploi
- Intérim d'insertion
- Emploi et maintien en emploi des seniors
- Seniors

Comment agir pour la diversité et répondre aux critères des marchés publics

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Pour aller plus loin sur la prise en compte de la **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**, des informations sont disponibles sur les démarches engagées par :

- **Nantes Métropole**
  Critérisation et utilisation de la RSE dans le domaine des marchés publics
  www.achats-publics-responsables.fr

- **Région Pays de la Loire**
  Prise en compte de la RSE dans les politiques régionales et visant à définir un référentiel RSE partagé par les acteurs et parties prenantes de la Région
  www.paysdelaloire-rse.fr

- **La Ville de Nantes et Nantes Métropole intègrent dans leurs marchés publics des clauses d'insertion réservant une partie du travail à des publics prioritaires** :
  demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux, jeunes sans qualification, personnes en situation de handicap, avec une attention particulière portée aux habitants des quartiers prioritaires. Elles ont été rejointes dans cette démarche par 33 donneurs d'ordre de l'agglomération, dont le Conseil Général et le Conseil Régional.

  Une équipe de cinq personnes est dédiée à ce dispositif, avec un rôle d'accompagnement des maîtres d'ouvrage et des entreprises, de mobilisation des professionnels de l'emploi et de l'insertion, et d'évaluation des actions.

  La commande publique sert ainsi de levier pour la construction du parcours professionnel et l'accès à l'emploi de certaines personnes qui rencontrent davantage de difficultés, contribuant ainsi à atténuer les écarts et à favoriser l'égalité dans l'accès à l'emploi. Depuis 2005, plus de 900 salariés ont pu bénéficier d'un contrat de travail. Pour l'année 2011, cela représente 524 000 heures de travail.

- Pour aller au-delà, Nantes Métropole entend **mobiliser la commande publique comme levier pour encourager les entreprises à agir de manière plus responsable à l'égard du territoire.** C'est le sens des travaux conduits depuis 2 ans sur la **critérisation de la RSE** dans les marchés publics. Mené conjointement avec des entreprises du réseau CJD (centre des jeunes dirigeants) et en concertation avec des fédérations professionnelles, ce travail propose de mettre en valeur, à travers la réponse aux appels d'offres des marchés publics, la politique globale d'une entreprise via un ensemble de critères et indicateurs objectifs (sociaux, environnementaux, économiques), dans le même esprit que les clauses d'insertion ; il s'agit de valoriser les entreprises « responsables » sur le territoire à travers la commande publique, comme levier d'action.

- **Egalité et diversité dans l'emploi par le biais des marchés publics** : une expérimentation engagée avec la direction de la commande publique de Nantes Métropole/ville de Nantes et la Mission Egalité Intégration Citoyenneté. Ce projet est dirigé par ISM CORUM et a pour **objectif d'identifier et** d'**expérimenter des clauses antidiscriminatoires dans les marchés publics des collectivités locales.**

Portail RSE : Centre de ressources destiné aux entreprises du territoire, accessible à partir d'avril 2013 par le site www.nantesmetropole.fr

Objectifs : Guider les entreprises dans leur appréhension de la RSE comme levier de performance globale - Recenser les différents réseaux, outils & dispositifs, ressources disponibles pour s'engager, ou progresser - Cartographier les initiatives pour favoriser les synergies - Valoriser les initiatives innovantes, les bonnes pratiques - Orienter les entreprises en matière de contribution au territoire (Agenda 21, Insertion par l'activité économique,…) - Créer du lien entre les acteurs.

Le Label Diversité a été obtenu par la ville de Nantes en juillet 2012. *Pour la Ville, ce Label s'inscrit dans une continuité d'engagements et d'actions qui ont un impact auprès des entreprises du territoire. La démarche managériale s'engage, intègre et décline les politiques Egalité dans les plans d'actions internes et externes.*

Le processus a permis de certifier la qualité du service rendu aux usagers, la gestion RH, la commande publique et d'améliorer des dispositifs antérieurs au cahier des charges pour l'égalité de traitement et la non-discrimination. Son obtention marque la reconnaissance d'une volonté partagée symbolisée par le Conseil consultatif interne de la diversité mixité qui associe élus, administrations, organisations syndicales et agents. L'objectif est de généraliser cette démarche de la Ville à Nantes Métropole.

Ghania Bencheikh Ville de Nantes
Chargée de projet Label Diversité

En lien avec le projet dirigé par ISM Corum, une première expérimentation a été menée avec le Journal de Nantes Métropole. Au sein de ce marché, la promotion de la diversité s'entend comme l'ensemble des **moyens permettant de garantir l'égalité réelle de traitement**. Dans le cadre de leur offre, les soumissionnaires doivent décrire la ou les actions envisagées pour répondre à ce besoin. Ils doivent ainsi **diagnostiquer la situation de leur entreprise en termes de diversité, leur plan de progrès, les moyens humains et financiers qu'ils vont affecter à cette(es) action(s) ainsi que la méthode d'évaluation pour juger de leur efficacité.**
L'analyse de la qualité de l'offre portait notamment sur les moyens humains dédiés à l'exécution des prestations et plus spécialement sur leurs **profils**, les **formations reçues** pendant l'exécution du marché participant à l'amélioration des prestations, les **mesures permettant de réduire le turn over** qui est préjudiciable à la bonne qualité des prestations.

Acteurs et actions en Loire-Atlantique

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Je m'informe sur...
J'agis...
Je valorise...
Acteurs et actions

Acteurs institutionnels

- COPEC emploi animée par la DIRECCCTE
- Région Pays de la Loire

Acteurs de l'emploi

- APEC
- CIDFF
- Maison de l'emploi de la métropole nantaise
- Pôle emploi

Réseaux d'entreprises

- Face Loire-Atlantique
- IMS Ouest-Atlantique

Partenaires sociaux

- CFDT
- CGPME et AGEFOS PME
- MEDEF et OPCALIA
- UPA et CMA

Les acteurs engagés dans la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité.

Ce guide n'a pas vocation à être exhaustif mais à rappeler de manière synthétique les principes, étapes, dispositifs et acteurs incontournables du département de Loire-Atlantique.

Les **acteurs présentés** dans ce guide ont été choisis de par **leur engagement et leurs actions** dans la lutte contre les discriminations, pour l'égalité de traitement et la promotion de la diversité.

Notre sélection s'est plus particulièrement portée sur les acteurs subventionnant ce type d'actions et dont les actions "Diversité" sont des actions importantes et accessibles aux entreprises.

Toutefois, il existe **d'autres acteurs engagés** pouvant être sollicités pour vous accompagner dans vos démarches. Aussi, la meilleure approche est de répertorier et questionner les instances qui vous sont proches afin de **développer votre propre réseau non-discrimination et diversité** :

- **Chambres consulaires**, **branches professionnelles, fédérations** et **OPCA** de l'entreprise
- Clubs d'entreprise : généraliste, sectoriel, géographique qui peuvent me permettre de m'informer et d'échanger sur ces questions RH, au-delà des **réseaux d'entreprises**
- **Entreprises** et/ou **groupements d'employeurs** qui sont engagés voire labellisés et qui peuvent me faire profiter de leur expérience
- **Organisations professionnelles** de l'entreprise afin d'enrichir le dialogue social
- **Acteurs de l'emploi*** et **associations** engagées sur cette thématique pouvant être ressource pour diversifier mes recrutements et ainsi promouvoir la diversité dans l'entreprise
- **Organismes de formation** et/ou **consultants** pouvant m'accompagner à diverses étapes
- **Collectivités territoriales** : Région Pays de la Loire, Conseil général, Nantes métropole, Ville de Nantes, Ville de St Herblain, CARENE…
- **Fonction publique d'Etat** : Préfectures, DRJSCS, ACSE, DRDFE...
- **Partenaires financiers** : Fondations, AGEFIPH...
- Etc.

- Canaux de diffusion d'une offre d'emploi et partenaires associés - COPEC Emploi 44
- Acteurs qui favorisent la diversité - Secrétariat Général de la Charte de la diversité

La Maison de l'emploi accompagne la Fédération des maraîchers nantais afin de recruter et d'intégrer des personnels de tous horizons. Ces actions innovantes ont permis par la mobilisation des entreprises adhérentes et des partenaires socio-économiques de :

- *Recruter des demandeurs d'emploi résidant sur les quartiers prioritaires nantais*
- *Faciliter l'information des publics en traduisant le carnet d'accueil en plusieurs langues*
- *Encourager l'évolution des personnels féminins vers des postes généralement occupés par des hommes*
- *Développer un recrutement spécifique par habileté (Méthode non discriminante /Pôle Emploi)*
- *Former ses personnels à l'accueil et l'intégration des personnes peu ou pas qualifiées*
- *Faciliter le transport des saisonniers muguet (lignes aménagées ou développées avec Tan et Lila)*

2500 CDI et 2500 emplois saisonniers participent ainsi au développement humain et économique d'un secteur leader.

Fédération des Maraichers Nantais

*** Acteurs institutionnels de l'emploi**

Les acteurs de l'emploi participent à la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité en favorisant l'insertion des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Parmi les publics dont ils ont la charge :

- **Tout public** *:* Pôle emploi et Maison de l'emploi
- **Jeunes de moins de 26 ans** *:* Missions Locales
- **Travailleurs Handicapés** *:* Cap emploi
- **Personnes en difficultés sociales et/ou professionnelles** *:* PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi) des communautés urbaines de Nantes et de St Nazaire
- **Bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA socle) :** Unités emploi du Conseil général

COPEC emploi animée par la DIRECCTE

Acteur institutionnel

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La **COPEC emploi** est la commission emploi de la COPEC*

- C'est une instance animée par la **DIRECCTE****, pour le compte de la Préfecture du département.
- Elle est composée de clubs d'entreprises, partenaires sociaux, collectivités territoriales, acteurs institutionnels et acteurs de l'emploi.
- Ensemble, ils échangent, construisent et agissent pour la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité dans le domaine de l'emploi.

Direccte
Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
Pays de la Loire

Afin d'encourager les initiatives locales en direction des entreprises des secteurs privés et publics et de soutenir les entreprises et les intermédiaires de l'emploi, la COPEC emploi réalise différents types d'actions :

- Information et sensibilisation des entreprises à la promotion de la diversité
- Réalisation de documentation, d'enquêtes et organisation de rencontres avec l'ensemble des partenaires de la COPEC emploi
- Soutien à la coordination des actions réalisées par les partenaires de la COPEC emploi (action des intermédiaires de l'emploi, plan d'action des clubs d'entreprises…)

Actions depuis 2006

2013 : Parution du guide "Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations"
2012 : Participation à l'action de Tissé Métisse sur l'accès aux stages
2011 : Etat des lieux des acteurs et actions sur le département de Loire-Atlantique
2010 : Petit déjeuner "Diversité - Egalité de traitement, un enjeu pour l'entreprise !"
2009 : Plaquette "Nous pouvons tous agir!" et enquête sur les attentes des entreprises
2008 : Petits déjeuners "Echanges de pratiques sur la diversité" pour les entreprises du territoire, Conférences et Ateliers Aequalis "Pratiques non discriminatoires"
"Guide du recrutement non discriminatoire"
2006 : Forum régional sur la diversité au travail

***COPEC** : COmmission pour la Promotion de l'Egalité des Chances et de la citoyenneté présidée par le Préfet de département, le procureur de la République et le Recteur d'Académie

****DIRECCTE** : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

La COPEC emploi sur le site Internet de la Préfecture

- Présentation de la COPEC emploi - 2013
- Guides complémentaires sur le recrutement et la gestion de carrière pour les entreprises
- Plaquette "Employeurs, recruteurs : contre les discriminations à l'embauche Nous pouvons tous agir!" - 2009
- Enquête "Diversité et égalité de traitement dans l'emploi" sur les attentes des entreprises 44 - 2009

Henri LOUIS
Animateur territorial DIRECCTE
henri.louis@direccte.gouv.fr
02 40 12 35 66

DIRECCTE UT 44
Tour Bretagne
44 047 NANTES Cedex 01

COPEC emploi

Les services de l'État
en Loire-Atlantique
PREFET DE LA LOIRE-ATLANTIQUE
Services de l'Etat
Politiques publiques
Actualités
Publications
Démarches administratives
Vous êtes...
Sites de la région
recherche
ok
Accueil > Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques > COPEC Emploi > Présentation de la COPEC EMPLOI
COPEC Emploi
La COPEC
Présentation de la COPEC EMPLOI
Guide "Construire sa politique de Diversité et lutter contre les discriminations" à destination des employeurs, recruteurs et professionnels de l'emploi - COPEC emploi 2013
Guides complémentaires sur le recrutement et la gestion de carrière pour les entreprises - 2013 -
Plaquette Diversité - 2009 -
Enquête : " Diversité et égalité de traitement dans l'emploi"
Présentation de la COPEC EMPLOI
Article créé le 06/02/2013
La COPEC EMPLOI a pour mission d'initier et d'accompagner les initiatives locales de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité, en direction des entreprises et des professionnels du Service Public.
COmmission pour la Promotion de l'Egalité des Chances et de la citoyenneté (COPEC)
La COPEC est coprésidée par le Préfet du département, le Procureur de la République et l'Inspecteur d'Académie. Elle a pour mission de coordonner les actions en faveur de la prévention de la discrimination et de la lutte contre toutes les discriminations. Elle se compose de différentes commissions.
COPEC emploi
La COPEC emploi est la commission emploi de la COPEC. C'est une instance animée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, pour le compte de la Préfecture du département. Elle est composée de clubs d'entreprises, partenaires sociaux, collectivités territoriales, acteurs institutionnels et acteurs de l'emploi. Ensemble, ils échangent, construisent et agissent pour la lutte contre les discriminations, l'égalité de traitement et la promotion de la diversité dans le domaine de l'emploi.
Mission de la COPEC emploi

Région des Pays de la Loire

Acteur institutionnel

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Compétente en matière de formation professionnelle et de développement économique, la Région agit au plus près des entreprises et de tout autre organisme recruteur.

L'un des axes de l'Engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations, adopté en 2012, permet d'aller plus loin, notamment sur le volet "emploi, formation et développement économique" pour promouvoir davantage l'égalité de traitement. Sur ce champ, la Région s'est fixée **4 objectifs** :

- Favoriser l'égalité d'accès aux parcours de formation et aux parcours professionnels
- Intégrer la lutte contre les discriminations durant les temps de formation
- Valoriser la diversité des talents et des projets portés par les publics
- Encourager et accompagner les entreprises dans leur stratégie de promotion de l'égalité et de la diversité

Des actions concrètes menées par la Région

Région PAYS DE LA LOIRE

L'appui aux employeurs pour le recrutement des apprentis

- Prime de 1000 €
- Majorations de cette prime pour la formation des publics fragiles (issus de ZUS, SEGPA, dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance ou suivi par une mission générale d'insertion ou une mission locale), la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, la formation d'un apprenti en BAC PRO dans les TPE et de niveau I et II dans les PME
- Appui pour faciliter l'accueil d'un apprenti en situation d'handicap

La mise en place de dispositifs de conseils et de formation aux PME – PMI :

- **Dispositif DINAMIC Entreprises :** donner aux PME - PMI sur 9 mois les moyens de renforcer leur performance interne, leur développement commercial, leurs démarches design ou leur innovation grâce à des prestations de conseil et de formation : formations-actions dédiées à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises dont un volet lutte contre les discriminations
- **PACT (Prestation d'amélioration des conditions de travail) :** appui financier pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail et l'innovation sociale comme facteurs de la performance des entreprises ligériennes. Ce dispositif permet de mobiliser, dans le prolongement d'un appui de l'ARACT, le recours à un conseil externe pour conduire des démarches de qualité pouvant se situer dans un ou plusieurs registres et notamment pour favoriser la pluralité des âges.

L'appui aux collectivités pour développer la mixité au sein de la fonction publique territoriale en lien avec le CNFPT : soutien au développement d'outils spécifiques de formation à la préparation aux concours externes à destination des demandeurs d'emploi confrontés à des freins sociaux ou culturels dans l'accès aux emplois publics (demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA, habitants de quartiers prioritaires).

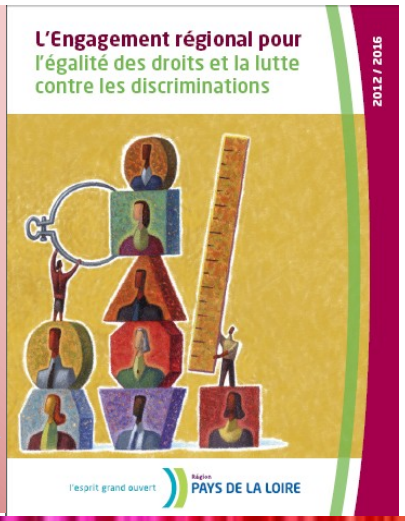
Le soutien aux acteurs sensibilisant et accompagnant les entreprises dans leurs projets de promotion de l'égalité et de la diversité : l'ARACT (sur la pluralité des âges dans l'entreprise), Face Loire-Atlantique (pour le réseau Egalité et Diversité), IMS Entreprendre Ouest Atlantique (pour la plateforme régionale de la Charte de la diversité), l'URCIDFF (pour la sensibilisation et l'accompagnement à l'égalité professionnelle)…

Mais encore …

- **… Un dispositif de conditionnalité des aides :** les entreprises bénéficiaires d'aides régionales sont signataires de la charte de conditionnalité des aides adoptée en 2012. Un contrat de progrès est mis en place pour les entreprises de vingt salariés et plus (à partir d'une aide supérieure à 100 000 euros, pour certains dispositifs en matière économique ou de formation professionnelle, ou d'un cumul sur 3 ans d'aide régionale supérieur à 200 000 euros). L'entreprise est appelée à choisir deux thématiques de progrès sur quatre thématiques possibles, dont la promotion de l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations.
- **… Une commande publique sociale et responsable** en ciblant l'insertion socioprofessionnelle des publics en difficulté (personnes éloignées de l'emploi et personnes porteuses de handicap) et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des structures prestataires.

Magali BRICHET - Chargée de mission "Egalité des Droits et Lutte contre les Discriminations"
magali.brichet@paysdelaloire.fr
02 28 20 61 13

Direction des Solidarités
Hôtel de Région
1, rue de la Loire
44966 NANTES Cedex 9
www.paysdelaloire.fr


L'Engagement régional pour l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations
2012 / 2016
l'esprit grand ouvert
Région PAYS DE LA LOIRE

Engagement régional
Synthèse de l'engagement régional

APEC
Acteur de l'emploi

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Acteur du marché de l'emploi des cadres, l'APEC accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour anticiper et préparer leur insertion professionnelle.

Elle informe et conseille les entreprises pour faciliter et optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences.

Identifier vos talents de demain, communiquer sur vos projets de recrutement, optimiser vos process et professionnaliser les acteurs du recrutement, favoriser la mobilité interne et l'évolution des collaborateurs de votre entreprise, analyser et anticiper les évolutions de votre marché de l'emploi.

Agir durablement pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Elaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle

- Etre en conformité avec la loi et réaliser un diagnostic sur la situation de l'entreprise
- Se sensibiliser aux bénéfices d'une démarche favorisant l'égalité professionnelle
- Hiérarchiser les domaines prioritaires et identifier les mesures à mettre en œuvre
- Préparer le plan d'actions et le calendrier de réalisation

Intervention gratuite sur une journée dans les locaux de votre entreprise
Prérequis : Avoir complété au préalable votre RSC pour l'année N-1
Public : Responsables d'entreprise, RRH, DAF, élus des IRP
Livrable : Compte-rendu du diagnostic , synthèse du plan d'action

Adhérez au dispositif tremplin jeunes
Par votre adhésion à la charte "Tremplin Jeunes"

- Faire savoir aux jeunes diplômés qui consultent vos offres d'emploi sur www.apec.fr que vous vous mobilisez aux côtés de l'APEC pour faciliter leur insertion professionnelle
- Donner de la visibilité à des pratiques de recrutement déjà vertueuses
- S'engager dans de nouvelles pratiques de recrutement
- Développer une marque employeur plus positive
- Votre engagement : apporter une réponse argumentée aux jeunes que vous ne recrutez pas. Cette démarche pédagogique contribue à les aider à mieux se préparer pour leurs prochains rendez-vous, à comprendre les raisons des choix des entreprises et à terme réussir leur insertion professionnelle. Charte d'adhésion au tremplin Jeunes APEC disponible auprès de Marie-Andrée Joulain.

Elaborer un plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
"*L'APEC nous a transmis une trame du rapport de situation comparée qui nous a permis de diagnostiquer la situation de l'entreprise et ainsi de gagner du temps. Une dimension essentielle pour une direction des ressources humaines dont la charge de travail est importante.*"
Marie-Pascale Fernando, DRH de Compo France

"*L'APEC nous a conseillés dans l'élaboration du plan d'action et nous a aidés à repenser nos procédures de recrutement.*"
Véronique Louis, RRH de Cylande

Marie-Andrée JOULAIN
Consultante Entreprises
Pays de la Loire
marie-andree.joulain@apec.fr
02 51 72 38 40 - 06 61 32 15 30

APEC Nantes
34, place Viarme
BP 14609
44046 Nantes Cedex 1

www.apec.fr

Prenez rendez-vous avec l'avenir.
S'identifier
Créer un compte
L'APEC, C'EST
500 consultants à votre écoute
39 000 entreprises
800 000 candidats
Offres d'emploi
Offres de stage
Entreprises
Articles
V.I.E. / V.I.A.
Choisissez une région
500 consultants vous répondent dans nos 47 centres.
Cadres
Gérez votre carrière !
Accédez à des milliers d'offres d'emploi
Suivez l'actualité du marché de l'emploi
Faites-vous accompagner par des consultants experts
Accéder au site Cadres
Pour toute question sur votre évolution PROFESSIONNELLE, utilisez les services de l'Apec.
Rencontrez un consultant Apec
Tous les services Cadres
Recruteurs
Plus de 150 000 candidats consultent les offres d'emploi chaque jour
Publiez vos offres d'emploi gratuitement
Et bénéficiez de l'expertise des consultants Apec pour vos recrutements
Publiez une offre
Trouvez rapidement les meilleurs profils du marché
Plus de 25 000 nouveaux CV publiés chaque mois
Consultez un CV

CIDFF
Acteur de l'emploi

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Le réseau des CIDFF
Réseau national de proximité : 114 associations sur le territoire

- Une action transversale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes
- Un agrément triennal de l'Etat pour exercer leur mission d'intérêt général
- Des domaines d'intervention pluriels : accès aux droits, lutte contre les violences, emploi et création d'activité, vie familiale et parentalité, santé, éducation et citoyenneté

Les CIDFF et l'emploi
25 ans d'expérience et des compétences répondant à la fois aux besoins

- Des salarié-e-s
- Des entreprises
- Des acteurs publics

CIDFF Centre d'information sur les droits des femmes et des familles Loire-Atlantique / Nantes
CIDFF Centre d'information sur les droits des femmes et des familles Loire-Atlantique / Bassin Nazairien

Interlocuteurs confirmés en matière d'accès aux droits et d'égalité professionnelle, les CIDFF apportent des réponses à vos questions. Ils vous aident à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans votre entreprise.

Action Egalité Professionnelle Femmes-Hommes en entreprise

- Faire de l'égalité professionnelle femmes-hommes un atout pour votre entreprise
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle, vie personnelle et parentalité
- Développer la mixité dans vos effectifs
- Connaître les obligations légales en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes
- Mettre en œuvre des actions concrètes favorisant l'égalité professionnelle

Comment

- Information, sensibilisation ou formation à l'égalité professionnelle
- Information sur les obligations légales s'imposant aux entreprises de plus de 50 salariés
- Appui à la réalisation du RSC, aide à l'analyse des données, accompagnement à l'élaboration du plan d'action, aide à la négociation d'accords

Intervention à la carte : petits déjeuners d'entreprises, modules de sensibilisation dans l'entreprise ou en inter-entreprises, mission d'assistance-conseil en entreprise…
Public : Responsables d'entreprises, RRH, collectivités, Comités d'Entreprise…
Coût : Selon le niveau d'intervention : participation financière de l'entreprise et/ou aide financière du Conseil Régional ou de l'Etat (aide au conseil)

Agir pour la mixité et l'égalité professionnelle contribue à :

- Attirer et fidéliser du personnel qualifié et motivé
- Améliorer le climat et le dialogue social au sein de l'entreprise
- Renforcer l'image de marque de l'entreprise

"*Dans le cadre des mesures législatives, prises en 2010, qui s'imposent à toute entreprise de plus de 50 salariés, ORYON a bénéficié de l'expertise du CIDFF pour conduire une mission de diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'entreprise. En concertation avec la délégation unique représentant le personnel, ce diagnostic a permis l'élaboration d'un accord d'entreprise sur la base d'un plan d'action pour les 3 années à venir. Disponibilité, réactivité et professionnalisme du CIDFF ont été de réels atouts pour la réalisation de ces objectifs.*"
A. Coulais, Directeur général ORYON - 85

Marie-Madeleine CASTEX
Directrice CIDFF Nantes
cidffnantes@orange.fr
02 40 48 13 83
5 rue Maurice Duval - 44 000 Nantes

Nathalie GAL
Directrice CIDFF Bassin Nazairien
cidffnazairien44@orange.fr
02 40 66 53 08
115 bd Maupertuis - 44 600 St Nazaire

Anne LE MEUR
UR-CIDFF PDL
urcidffpdl@orange.fr
02 40 08 28 50

www.infofemmes.com

Maison de l'emploi de la métropole nantaise

Acteur de l'emploi

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Dans le cadre de l'action globale des outils territoriaux, la Maison de l'emploi de la métropole nantaise, la Mission Locale et l'Ecole de la deuxième chance visent à :

- Contribuer à réduire les inégalités territoriales dans l'accès à l'emploi
- Participer à l'accueil, l'orientation, l'information des demandeurs d'emploi et salariés sur les champs emploi, formation et création d'entreprise
- Développer des actions en matière de prévision et d'anticipation des besoins de ressources humaines du territoire pour favoriser l'adéquation entre l'offre et la demande d'emploi

maison de l'emploi de la métropole nantaise

Objectifs de la Maison de l'emploi de la métropole nantaise

- Favoriser l'accès au droit vis à vis de la discrimination à l'emploi
- Appuyer et accompagner les initiatives visant l'égalité de traitement en favorisant l'accès à l'emploi des publics les plus exposés à la discrimination
- Contribuer à la diversité et à la mixité des recrutements

Actions de la Maison de l'emploi de la métropole nantaise

- Sensibilisation des entreprises de l'agglomération nantaise à la prise en compte de la diversité dans leur politique Ressources Humaines
- Appui aux entreprises qui souhaitent diversifier leur recrutement
- Organisation de forums emploi sur les quartiers et sur l'agglomération nantaise (forum Place à l'emploi Atlantis)
- Promotion des métiers des fonctions publiques territoriale, d'État et hospitalière
- Opérations de parrainage de chercheurs d'emploi
- Promotion de la clause d'insertion dans les marchés publics en favorisant la diversification des publics
- Mise en place de formations à destination des intermédiaires de l'emploi sur la discrimination à l'emploi

Groupe ressources des intermédiaires de l'emploi composé de professionnels de la Maison de l'emploi, Mission locale et Pôle emploi

Il a pour mission de former et outiller les professionnels intermédiaires de l'emploi afin qu'ils soient plus aptes à conseiller et orienter le public confronté à des situations de discriminations réelles ou supposées. Outre l'organisation de journées de formation à destination des intermédiaires de l'emploi, le groupe Ressources a également mis en place des supports de communications permettant une sensibilisation du public et des entreprises lors des forums emploi.

Philippe GOURET
Référent "Agir contre les discriminations à l'emploi"
pgouret@me-metropole-nantaise.org
02 40 59 98 43 - 06 73 51 75 74

Maison de l'emploi de la métropole nantaise
29 rue Romain Rolland
44100 Nantes

www.maisondelemploi.org

Pôle emploi
Acteur de l'emploi

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Une diversité de missions

- Accueillir et inscrire les demandeurs d'emploi
- Verser les allocations des demandeurs d'emploi indemnisés
- Accompagner chaque demandeur d'emploi dans sa recherche d'emploi jusqu'au placement
- Orienter et conseiller les demandeurs d'emploi sur les parcours de formation
- Analyser le marché du travail
- Prospecter le marché du travail en allant au-devant des entreprises
- **Aider les entreprises dans leurs recrutements et les informer sur les aides à l'emploi**

pôle emploi

Mise en place d'actions par Pôle emploi

- Règles et référentiels de procédures et de sources d'information pour lutter contre les discriminations, accessibles immédiatement à tous les conseillers en situation d'entretien et de gestion d'offres
- Communication auprès des entreprises à travers des plaquettes :
  - "Diversité : une richesse pour notre entreprise"
  - "Seniors"
  - "Travailleurs handicapés"
- Veille en continu sur le contenu des offres : intitulé des postes au masculin et au féminin, pas de critères de discriminations : âge, origine, etc.
- Outils spécifiques
  - Méthode de Recrutement par Simulation
  - Accords de service avec des entreprises reprenant les engagements de la Charte de la diversité

En interne à Pôle emploi pour la gestion de ses ressources humaines

- Adhésion à la Charte de la diversité et engagement d'intégration de ses salariés handicapés "Mission handicap"
- Modules de formation "Lutte contre les discriminations"

Méthode de recrutement par simulation (MRS)

La MRS permet d'élargir les recherches de candidats en privilégiant le repérage des capacités nécessaires au poste de travail proposé. Elle sort des critères habituels de recrutement que sont l'expérience et le diplôme. Cette méthode de recrutement est utilisée sur une centaine de plateformes de vocation sur tout le territoire.

Plateforme de vocation de Pôle emploi 44

Elle permet à une entreprise de recruter sur la base de capacités et d'aptitudes qui ne tiennent pas compte de l'expérience et de la formation des candidats. Tout candidat peut se présenter aux exercices quelque soit son expérience, sa formation et ses caractéristiques personnelles. Les offres d'emploi sont diffusées par les Plateformes de vocation. Celles-ci mettent en place des exercices étalonnés qui reproduisent par simulation les conditions d'exercice d'un métier particulier. Les candidats sélectionnés à l'issue de ces exercices sont présentés à l'entreprise sans autres éléments que les résultats obtenus : pas de CV, pas de copie de diplômes, etc.

Jean-Paul BOIREAU
Chargé de projet emploi
jean-paul.boireau@pole-emploi.fr
02 40 80 76 61 - 06 98 53 50 96

Pôle emploi
11 Rue de la Galtière
44230 St Sébastien sur Loire

www.pole-emploi.fr/employeur

FACE Loire-Atlantique

Réseau d'entreprises en faveur de l'égalité

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Présente sur les territoires de Nantes et de Saint-Nazaire

Rassemble et mobilise une centaine d'entreprises de tous secteurs d'activités et de toutes tailles

Créé en 2006 à l'initiative des entreprises et répondant au souhait des collectivités locales, le club d'entreprises FACE a pour objet de mobiliser et accompagner les entreprises dans des expérimentations sociales et managériales destinées à faire reculer les exclusions et promouvoir l'égalité des chances et la diversité au sein des organisations.

FACE LOIRE ATLANTIQUE

- Réseau Egalité - Diversité : Regroupement d'entreprises destiné à favoriser le partage des bonnes pratiques, progresser et formaliser leur responsabilité sociale dans les domaines de la diversité et de la lutte contre les discriminations. ½ journée de sensibilisation gratuite animée par FACE Loire-Atlantique incluant un auto diagnostic sur ses pratiques RH donnant lieu à préconisations. Remise d'un guide méthodologique.
- Plan égalité de traitement : Accompagnement des entreprises du Réseau Egalité-Diversité qui souhaitent s'engager dans des actions concrètes en faveur de l'égalité de traitement, la lutte contre les discriminations et la promotion de la diversité. Intervention en entreprise à la demande des dirigeants. Déclinaison d'un plan d'action d'une durée de 1 à 3 ans portant sur 7 points, en coopération avec le management et en réponse aux besoins exprimés.
- Préparation des entreprises au Label Diversité : Accompagnement des entreprises pour l'obtention du Label Diversité : Réalisation de diagnostics, sensibilisation des salariés, formation des managers au recrutement non discriminatoire, préconisations.
- Formation diversité : Intervention dans votre entreprise pour sensibiliser les salariés (encadrement ou non) à la diversité dans l'entreprise.
- Petits déjeuners thématiques : Echange des bonnes pratiques lors d'un moment convivial, à l'occasion de la présentation d'une action ou d'un dispositif autour d'un thème précis.
- Job Academy en partenariat avec Manpower et Senior academy : Action de coaching par des entreprises engagées.
- Forums emploi : Participation des entreprises partenaires qui proposent des offres d'emploi et assurent des simulations d'entretien auprès de chercheurs d'emploi.
- FACE à l'école : Action qui permet aux jeunes de découvrir des métiers et secteurs d'activités méconnus leur permettant d'élargir leur choix d'orientation et ainsi éviter les "orientations par défaut".

Guide des bonnes pratiques en matière d'insertion **en partenariat avec EDC (Entreprises Dans la Cité)**
Mieux intégrer les nouveaux salariés, éviter les pièges d'un mauvais recrutement, favoriser l'échange entre le nouveau collaborateur et son N+1… Il a pour but d'accompagner les TPE et PME dans la mise en place d'une démarche d'intégration durable d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise, issu de la diversité ou confronté à un problème d'insertion. Construit à partir de témoignages et conseils de responsables d'entreprises, il est accompagné de son kit d'intégration : fiches témoignages d'entreprises qui expliquent les procédures qu'elles ont mises en place pour mieux intégrer leurs nouveaux salariés, fiches pratiques comprenant des informations sur le recrutement, le livret d'accueil, le tutorat, les structures d'accueil et de suivi, etc.

Jean NGODI
Chargé de mission
facela.jngodi@gmail.com
02 40 16 10 83 - 06 60 98 77 90

FACE Loire-Atlantique
25, Bd Guy Mollet - BP 31115
44311 Nantes

www.faceloireatlantique.fr
www.fondationface.org

FACE LOIRE ATLANTIQUE
Un club d'entreprises en faveur de la diversité
Une 3ème promotion Job Academy à Saint-Nazaire
La 3ème promotion Job Academy Nazairienne, parrainée par Ambulances Nazairiennes, Idéa
Accueil
Présentation
Prestations
Réseau
Outils RH
Témoignages
Presse
Publications
Actus
Favoriser la diversité
L'association d'entreprises FACE Loire Atlantique, affiliée à FACE - la Fondation Agir Contre l'Exclusion - a pour objet d'agir dans les domaines de l'emploi et de la lutte contre les discriminations.
Recherche
Evenement
Une 3ème promotion Job Academy à Saint-Nazaire
22 Novembre 2012
Plus d'info
Voir tous les évènements
Contact

IMS Ouest-Atlantique

Réseau d'entreprises engagées

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Présente sur le département de Loire-Atlantique

Accompagne des entreprises dans leur Engagement Sociétal

L'association fédère un réseau d'entreprises qui souhaitent se développer en prenant davantage en compte les besoins et les attentes de la société, dans une logique d'intérêt mutuel. Elle les aide à faire évoluer leur culture et leurs pratiques pour favoriser l'accès de tous à l'éducation, à l'emploi et aux biens essentiels, dans le respect des spécificités et de l'identité de chacun.

Responsable de la **Plateforme territoriale de la Charte de la diversité** sur les Pays de la Loire : animer les entreprises et les acteurs locaux autour de la Charte de la diversité

ims
Le réseau des entreprises engagées dans la Société
Expertise RSE
Diversité dans l'entreprise
Pour une entreprise plus inclusive qui valorise les différences !

- **Réaliser un état des lieux de la diversité dans l'entreprise :** Faire émerger un positionnement sur la diversité propre à l'entreprise, identifier les enjeux, définir les pistes d'actions prioritaires… Diagnostic de la perception interne de la diversité et des process RH : dresser un état des lieux et identifier les représentations et bonnes pratiques.
- **Formation à la diversité et à la lutte contre les discriminations en entreprise** à destination de toute personne concernée par la gestion des RH (formation inter-entreprises) : Définir les principaux concepts liés à la non-discrimination et à la diversité, Cerner les enjeux de la diversité, Identifier les situations à risque et/ou illégales, Faire évoluer les pratiques professionnelles.
- **Construire ou développer une politique Handicap efficace** - Cycle de 6 ateliers :
  La loi 2005 et la reconnaissance du handicap, le maintien dans l'emploi, le recrutement, favoriser l'intégration des travailleurs en situation de handicap, collaborer avec les milieux protégés, stéréotypes et handicaps…
- **Mécénat et partenariats solidaires :** Rencontre avec les associations afin de mobiliser les salariés autour de projets solidaires : trouver des réponses à vos enjeux, en matière d'insertion, politique handicap, gestion des fins de partie de carrière, recréer du lien social, faire connaître votre entreprise et son engagement sur la région…
- **Politique Egalité Professionnelle femmes - hommes en entreprise :** Favoriser l'impulsion d'une politique d'égalité professionnelle et l'intégration de cette dimension dans les pratiques professionnelles quotidiennes des managers.
- **Atelier RSE et engagement sociétal des entreprises :** Développement durable, RSE, engagement sociétal : "*Vous n'arrêtez pas d'en entendre parler, et vous-vous demandez qu'est-ce que c'est et à quoi cela peut bien servir ? Vous voulez comprendre comment une politique d'engagement sociétal peut répondre aux enjeux de votre entreprise ? Les réponses se trouvent dans cet atelier*".
- Déployons nos Elles : Sensibilisation des filles et des garçons au collège et au lycée sur les stéréotypes liés aux métiers traditionnellement dits "masculins".
- Prix de la diversité : Récompense des pratiques les plus innovantes.

- Agenda IMS Ouest-Atlantique : ateliers, colloques, conférences… • Publications - Diversité dans l'entreprise : fiches pratiques, guides, études, cartographies, repères pour agir, ouvrages, book initiatives… • Publications IMS
- Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi" • Outils et actions • Partenaires nationaux et locaux
- Acteurs qui favorisent la diversité • Etudes • Liens utiles - Secrétariat Général de la Charte de la diversité

Jean-Baptiste DROUET
Directeur IMS Ouest-Atlantique
drouet@imsentreprendre.com
06 98 23 23 31

IMS Ouest-Atlantique
c/o Quille Construction
24 Mail Pablo Picasso
44 007 Nantes Cedex

www.imsentreprendre.com
IMS Ouest-Atlantique

Objectifs de la Confédération Française Démocratique du Travail

- Sensibilisation du réseau pour favoriser la prise en charge sur ces thématiques
- Aider le réseau des délégués à prendre en charge "les discriminations raciales au travail" et agir dans la cité
- Développer l'insertion des salariés en situation de handicap dans le milieu du travail et agir pour le maintien dans l'entreprise de salariés confrontés à un handicap lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Réduire les inégalités encore présentes dans le monde du travail entre les femmes et les hommes

Cfdt: PAYS DE LA LOIRE

Discriminations raciales

- **Journées de recrutement** réunissant entreprises et collectivités ayant des offres d'emploi à pourvoir et jeunes de quartiers populaires
- **Intervention auprès des étudiants pour "Semer la graine de la diversité"** en partenariat avec le CJD (Centre des Jeunes Dirigeants) et AUDENCIA (école de management)
- Négociation d'Accord National Interprofessionnel avec les entreprises
- **Tandem***: Dispositif d'accompagnement des jeunes diplômés

Handicap

- Module de formation permettant de connaître les textes, outils et arguments à développer afin d'aboutir à un accord dans l'entreprise
- Appui/conseil pour un état des lieux, l'élaboration de propositions concrètes et le suivi d'un accord

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- Module de formation pour appréhender les enjeux et décrypter un rapport de situation comparée
- Appui/conseil pour un état des lieux, l'élaboration de propositions concrètes au moment des NAO, et suivi des accords spécifiques
- Intégrer la dimension genrée dans l'étude et la prise en charge de tous les dossiers (conditions de travail, santé au travail, organisation du travail, salaires, formation professionnelle, ...) au niveau de la CFDT régionale

Outils à disposition des militants CFDT concernant ces thématiques

- Guides et fiches pratiques, enquêtes, actions de formation et outils de communication

***Tandem** : Dispositif d'accompagnement de 3 à 6 mois pour optimiser la recherche d'emploi des jeunes diplômés (Bac +2 et plus) de moins de 30 ans des quartiers populaires en démarche active d'insertion professionnelle. Accompagnement par un militant CFDT pour mettre en place des stratégies de recherche d'emploi et procréer des opportunités d'emploi via le réseau.

Discriminations raciales au travail
Omar EL HOUMRI
oelhoumri@paysdelaloire.cfdt.fr
02 40 44 66 20 - 06 46 39 39 69

Handicap et égalité professionnelle
Céline CHATELIER
uri@paysdelaloire.cfdt.fr
02 40 44 66 40
Anne LEMAN - aleman@cfdtnantes.org
02 51 83 29 10 - 06 26 94 30 66
Roseline BOSSÉ - rbosse@paysdelaloire.cfdt.fr
06 35 34 28 94

www.cfdt44.org
www.paysdelaloire.cfdt.fr

CGPME et AGEFOS-PME
Partenaire social et OPCA

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La Confédération Générale du patronat des Petites et Moyennes Entreprises propose des actions et documentations sur la thématique de la diversité.

AGEFOS-PME
Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et Conseiller Emploi-Formation professionnelle

Actions proposées par la CGPME en direction des entreprises pour l'emploi des personnes handicapées

- Mission emploi Handicap CGPME favorise le rapprochement entre les PME adhérentes, son réseau d'entreprises-partenaires et les personnes en situation de handicap en recherche active d'emploi. Elle travaille en étroite collaboration avec les Organismes chargés de leur placement et/ou autres structures les accompagnant dans leur parcours vers l'Emploi et le Maintien en Emploi, leur réorientation, et leur formation adaptée.
- Matinales handi-pro CGPME - page 3 -
  Rencontres de chefs d'entreprise et de chercheurs d'emploi en situation de handicap. Présentations, échanges, puis entretiens de coaching, simulations d'entretiens de recrutements, mises en relations, témoignages...
  Les participants : 8 à 20 responsables de PME et/ou réseaux, et 8 à 20 chercheurs d'emplois (positionnés par les Organismes de placement et/ou autres structures chargées d'accompagnements spécifiques vers l'emploi).

Appui RH et Documentation

- Documentation Emploi et formation de la CGPME avec des informations sur la diversité, l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes handicapées et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Appui RH de la CGPME des entrepreneurs de TPE et PME. Pour la troisième année consécutive, le dispositif Appui RH a accompagné les entrepreneurs de TPE/PME de la région des Pays de la Loire et leur a donné les outils nécessaires pour la gestion de leurs ressources humaines et la Responsabilité Sociale de l'Entrepreneur.

Outils et actions mis à disposition par AGEFOS-PME

- Diversité en entreprise
- Handicap - Emploi et Formation : Handicap info-entreprise • Plaquette "Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées
- "Plaquette "Contrat de pro pour les TH"
- Emploi des seniors
- Egalité professionnelle : Guide d'accompagnement entreprise •Plaquette de sensibilisation à l'égalité professionnelle
- Accord cadre national sur l'égalité professionnelle

Jacqueline GUIHENEUF
Chargée de la Mission emploi & handicap - CGPME Loire Atlantique et Référente Handicap - CGPME des Pays de la Loire
emploihandicap@44.cgpme-pdl.fr
02 40 52 04 24 - 06 08 64 17 80

www.cgpme-pdl.fr

Chloé MARTINEAU
cmartineau@agefos-pme.com
02 41 49 14 40
www.agefos-pme.com

MEDEF Loire-Atlantique et OPCALIA
Partenaire social et OPCA

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mouvement des Entreprises de France. Cette organisation professionnelle s'attache à rassembler et fédérer les entreprises entre elles, les représenter dans les principales instances économiques et sociales locales et leur apporter conseil et assistance dans les domaines économiques et sociaux comme dans tous les domaines touchant à la vie et au développement de l'entreprise, en fonction de l'actualité.

OPCALIA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé interprofessionnel et interbranches

- Gestion des fonds de formation professionnelle
- Appui-conseil aux entreprises en matière de gestion des compétences
- Financement des contrats de professionnalisation et des formations de tuteur
- Conduite de projets liés à l'emploi et la formation

Actions mises en place par le MEDEF Loire-Atlantique

medef 44

- Centre de détention avec l'action Carrefour des Métiers : Confronter l'univers carcéral à celui de l'entreprise, présenter les métiers aux détenus en fin de peine pour faciliter leur orientation et insertion professionnelle.
- Des clubs destinés aux chefs d'entreprises, DRH et RRH
  - ➥ 4 Club RH par an pour échanger sur les bonnes pratiques de management, faire intervenir des experts sur des sujets thématiques et informer sur l'actualité juridique
  - ➥ 3 Club Handicap et emploi par an : pour partager sur des problématiques concrètes liées au handicap avec le témoignage de chefs d'entreprises et l'intervention d'acteurs locaux spécialistes sur la question du handicap
- Salon du Handicap : en partenariat avec le secteur protégé et adapté, ouvert aux employeurs publics et privés, pour le développement de la sous-traitance et du partenariat
- Trophées de l'insertion : Valoriser les actions exemplaires de son entreprise en participant aux Trophées de l'Insertion, dans le cadre du maintien dans l'emploi, de l'embauche de personnes handicapées, de partenariats avec les secteurs protégés et adaptés; également mise en valeur de la création d'une activité par une personne handicapée.

OPCALIA (en lien avec le MEDEF)

OPCALIA PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

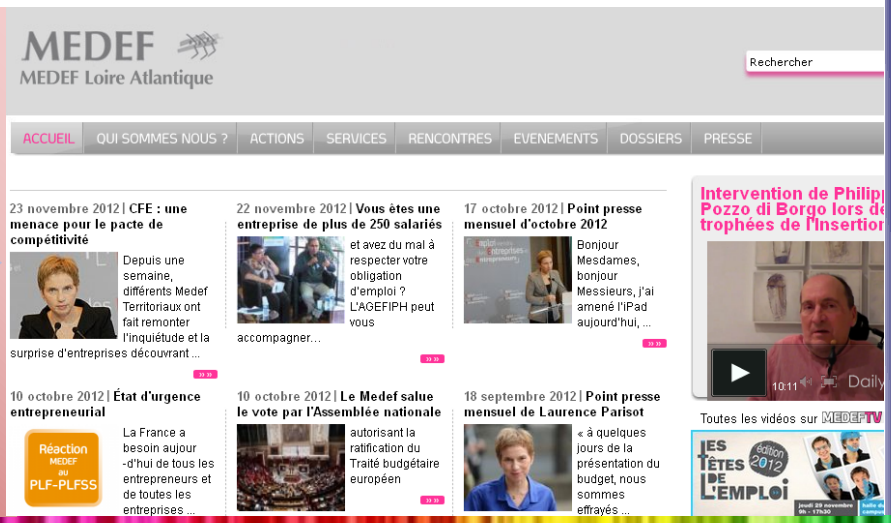
- Gestion des âges : Plan d'actions concerté sur la gestion des âges, des modèles de comportements, la gestion de la formation… à suivre pour que les seniors restent un levier de performance pour les entreprises
- Handicap : Pour obtenir des informations sur la loi du 11 février 2005 ; des précisions sur les dispositifs de la formation professionnelle afin de favoriser le recrutement et/ou le maintien dans l'emploi et/ ou le développement des compétences des personnes handicapées ; des explications sur les primes, les cofinancements existants et aides mobilisables selon la situation des entreprises ; des renseignements sur la mise en place du tutorat des personnes handicapées en interne. Une démarche pédagogique spécifique existe : Thandem v2
- Egalité professionnelle : OPCALIA place l'équité au rang de priorité, notamment par la mise en place de solutions adaptées aux questions posées par l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Handicap : Guide "Handicap en questions" 2009 • Les entreprises et le handicap" • Faites-vous autrement
- Thandem v2 • Thandem v2 : le film - OPCALIA
- Seniors : Seniors modes d'emplois 2007 • Pilot'age : Logiciel d'aide à la décision, pointe les anomalies et permet ainsi de prévoir la politique de recrutement à venir - OPCALIA • Guide pratique l'emploi des seniors - MEDEF 2009
- Egalité professionnelle : Quiz EGALIA - OPCALIA • Guide Egalité professionnelle - MEDEF 2008
- Baromètre de perception de l'égalité des chances en entreprise - MEDEF 2012

Valérie SAINTONGE
Chargée de mission Emplois et Diversité
MEDEF Loire-Atlantique
vsaint-onge@medef44.fr
02 40 20 40 07

www.medef-44.fr

Stéphane LICOIS
Responsable départemental OPCALIA
stephane.licois@opcalia-pdl.com
02 51 72 04 61
www.opcalia.com


MEDEF
MEDEF Loire Atlantique
Rechercher
ACCUEIL
QUI SOMMES NOUS ?
ACTIONS
SERVICES
RENCONTRES
EVENEMENTS
DOSSIERS
PRESSE
23 novembre 2012 | CFE : une menace pour le pacte de compétitivité
Depuis une semaine, différents Medef Territoriaux ont fait remonter l'inquiétude et la surprise d'entreprises découvrant ...
22 novembre 2012 | Vous êtes une entreprise de plus de 250 salariés
et avez du mal à respecter votre obligation d'emploi ? L'AGEFIPH peut vous accompagner...
17 octobre 2012 | Point presse mensuel d'octobre 2012
Bonjour Mesdames, bonjour Messieurs, j'ai amené l'iPad aujourd'hui, ...
10 octobre 2012 | État d'urgence entrepreneurial
Réaction MEDEF au PLF-PLFSS
La France a besoin aujourd'hui de tous les entrepreneurs et de toutes les entreprises ...
10 octobre 2012 | Le Medef salue le vote par l'Assemblée nationale
autorisant la ratification du Traité budgétaire européen
18 septembre 2012 | Point presse mensuel de Laurence Parisot
« à quelques jours de la présentation du budget, nous sommes effrayés ...
Intervention de Philipp
Pozzo di Borgo lors d
trophées de l'insertion
Toutes les vidéos sur MEDEF TV
LES TÊTES DE L'EMPLOI
édition 2012

UPA et CMA
Partenaire social et Chambre consulaire

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

L'Union Professionnelle Artisanale est l'organisation patronale représentative des entreprises artisanales des secteurs du bâtiment, des services et des entreprises alimentaires de détails.

La Chambre de métiers et de l'Artisanat représente les intérêts généraux de l'Artisanat dans son environnement politique, économique et social. Elle contribue au rayonnement et à la pérennité de l'artisanat local en étroite collaboration avec les Organisations Professionnelles du secteur. Elle met à disposition son Service insertion professionnelle

CFA de la CMA 44 : Centre de formation de la CMA en Loire-Atlantique

Actions de l'UPA

- Diffusion d'informations auprès des organisations professionnelles du secteur des métiers et participation aux travaux de la COPEC emploi.
- Signataire de la Charte de la diversité avec le souci de faire vivre cet engagement au plus près des territoires.

Actions du service insertion professionnelle de la CMA

- **Dispositifs d'orientation et de qualification professionnelle** : Former et accompagner des demandeurs d'emploi jeunes et adultes dans un objectif d'insertion professionnelle durable. L'ensemble des actions de formation sont construites sur un principe de forte alternance en entreprise afin de favoriser les recrutements sur des critères objectifs de compétences et de comportement et éviter ainsi la discrimination à l'embauche et la stigmatisation de certains publics : jeunes non qualifiés, adultes demandeurs d'emploi longue durée, femmes dans métiers traditionnellement masculin, travailleurs handicapés…
- **Stagiaires reconnus travailleurs handicapés :** Un référent handicap accompagne les stagiaires de la formation professionnelle reconnus travailleurs handicapés autour de trois axes : aide au montage administratif et financier du dossier ; étude des aménagements pédagogiques pendant la formation ; accompagnement à l'insertion en entreprise et au maintien dans l'emploi.
- **Action "Chargée de Relation Entreprises"** : Favoriser l'accès à l'emploi durable en développant et fidélisant la relation avec les entreprises. Action menée pour le PLIE de Nantes et inscrite dans le cadre d'un programme FSE visant à la prise en compte de l'égalité femmes-hommes, égalité des chances et intégration des personnes handicapées au sein des entreprises dans l'agglomération nantaise.

Quelques actions qui illustrent l'activité du CFA de la CMA 44 en matière de lutte contre les discriminations :

- **Dispositif d'accompagnement social** en direction des jeunes " en difficulté" d'apprentissage au CFA, une équipe dédiée accompagne individuellement le parcours de formation des jeunes en difficultés sur les plans pédagogiques et éducatifs, mais aussi d'un point de vue de l'environnement social et du contexte personnel vécu par les jeunes
- **Dispositif d'accompagnement des jeunes en situation de handicap** : une personne référente handicap pour aider et soutenir les jeunes et les familles avant, pendant et après le contrat d'apprentissage (montage de dossier, obtention d'aides, reconnaissance du handicap, mise en place de parcours individualisés…)
- **Mise en place d'actions éducatives** : Parmi la soixantaine d'actions réalisées annuellement, les équipes du CFA sont particulièrement mobilisées sur celles touchant aux discriminations : égalité femmes/hommes, travaux sur les civilisations…

Armelle MARECHAU
Déléguée générale
upa44@wanadoo.fr
02 51 13 31 40 www.upa.fr

Bruno VESLIN
Responsable Service Insertion Professionnelle
bveslin@cm-nantes.fr
02 51 13 83 52 - 06 75 19 89 66
www.cma-nantes.fr

Frédéric ENFREIN - Secrétaire Général Adjoint - Directeur des Formations
fenfrein@cm-nantes.fr
02 40 18 96 42 - 06 73 47 86 53
www.cma-nantes.fr

Extrait de la Charte de la diversité

Discrimination
En droit du travail, la discrimination est le traitement inégal et défavorable appliqué à certaines personnes en raison notamment, de leur origine, de leur nom, de leur sexe, de leur apparence physique ou de leur appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique.
Dans le sens commun, discriminer signifie "opérer un choix, une sélection".

Discrimination directe
Fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre, à compétences égales, sur la base de critères discriminatoires (couleur de peau, religion, etc.).

Discrimination indirecte
La discrimination indirecte se produit lorsqu'un critère, une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes par rapport à d'autres personnes.

Discrimination systémique
Cette notion exprime le fait que la discrimination est intégrée au système que constitue la société et qu'elle se produit de manière massive. Les représentations communément répandues dans la société contribuent par exemple à exclure de manière plus ou moins forte toute personne qui ne correspond pas à certains standards (homme blanc valide, âgé de 25 à 40 ans par exemple).

Double discrimination
On parle de double discrimination (ou de discrimination multiple) lorsqu'une personne est victime d'une différence de traitement fondée sur deux (ou plusieurs) critères différents cumulés : par exemple, une personne de sexe féminin et d'origine maghrébine, une personne noire et en situation de handicap, une personne homosexuelle engagée dans une activité syndicale.

Diversité
Caractère de ce qui est varié, divers. Appliquée à l'entreprise, désigne la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein (origine de pays, de région, de quartier, patronymique, culture, âge, sexe, apparence physique, handicap, orientation sexuelle, diplômes, etc. La liste n'est pas exhaustive).

Egalité des chances
Actions destinées à faire en sorte que tous les individus partent du même "point de départ", au bénéfice d'individus ou de groupes potentiellement défavorisés. Cette démarche suppose par exemple d'accepter qu'un candidat handicapé bénéficie de conditions particulières pour passer les tests de recrutement et ainsi disposer des mêmes chances qu'un candidat non handicapé de prétendre au poste à pourvoir.

Egalité de traitement
Démarche assurant un traitement totalement égal entre les personnes, sans prises en compte de leurs différences.

Egalité entre les sexes
"On entend par égalité entre les femmes et les hommes une visibilité, une autonomie, une responsabilité et une participation égales des femmes et des hommes dans toutes les sphères de la vie publique et privée." (Conseil de l'Europe, 2000, p. 1)

Sites Internet

Sommaire

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ce guide pratique permet d'accéder à de multiples ressources documentaires par thématiques ➥ Cf. Sommaire

Vous trouverez ci-dessous la **liste des sites Internet "référence*"** en matière d'informations et de publications sur la promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations. Ces publications peuvent être de différentes natures : Brochures, fiches pratiques, guides, études, liens utiles, bonnes pratiques, e-learning…

**cités plus de 3 fois dans le guide*

AFMD - Association Française des Managers de la Diversité
- Publications • E-learning

ANACT
- Gestion des âges, approche par le genre et prise en compte de la pluralité des populations au travail • Cas et accords, Dossiers, Publications, Vidéos

ARACT
- Populations au travail • Diversité des populations au travail

Charte de la Diversité
- Outils et actions : formaliser son engagement, sensibiliser (dont vidéos), former, améliorer ses pratiques RH, communiquer en externe, instaurer un dialogue social, faire son bilan diversité
- Etudes • Liens utiles • Bonnes pratiques • Signer la Charte de la diversité
- Tutoriel "Charte de la diversité Mode d'emploi"

Défenseur des droits
- Documentation lutte contre les discriminations
- Documentation Promotion des droits et de l'égalité
- Ressources de la HALDE : Etudes et recherches, enquêtes, guides, brochures, formation et e-learning, rapports annuels, ressources juridiques… Vidéos de sensibilisation "Flagrants délits"

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, mode d'emploi pour les PME
- Etudes et rapports • Guides pratiques et vidéos • Sites pertinents

Observatoire des discriminations
- Mesurez ses préjugés • Publications

Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises - ORSE
- Répertoire "Prévention des discriminations et promotion de la diversité dans les entreprises"
- Répertoire sur les pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises • Fiche de mise à jour 2012
- Outils de mise en œuvre d'une politique égalité professionnelle

Talent
- Fondamentaux, profils, ressorts et ressources

FACE Loire-Atlantique
- Outils RH
- Publications
- Témoignages

IMS Ouest-Atlantique
- Agenda
- Publications Diversité : Fiches pratiques, guides, études, cartographies, repères pour agir, ouvrages, book initiatives…
- Ensemble des publications IMS
- e-learning : Seniors en entreprises

CGPME
- Documentation Emploi et formation
- Appui RH
- Mission emploi Handicap
- Matinales handi-pro - page 3 -

AGEFOS PME
- Diversité en entreprise
- Handicap : Emploi et Formation
- Emploi des seniors
- Egalité professionnelle

MEDEF
- Club RH
- Centre de détention
- Club Handicap et emploi
- Trophées de l'insertion
- Salon du handicap
- Guide pratique l'emploi des seniors
- Guide Egalité professionnelle

OPCALIA
- Handicap
- Seniors
- Egalité professionnelle

Sites Internet des acteurs en Loire-Atlantique

- Acteurs institutionnels : COPEC emploi animée par la DIRECCTE, Région des Pays de la Loire
- Acteurs institutionnels de l'emploi : APEC, CIDFF, Maison de l'emploi de la métropole nantaise, Pôle emploi
- Réseaux d'entreprises : FACE Loire-Atlantique, IMS Ouest-Atlantique
- Partenaires sociaux, OPCA et Chambre consulaire : CFDT, CGPME et AGEFOS PME, MEDEF et OPCALIA, UPA et CMA

Construire sa politique Diversité et lutter contre les discriminations

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET DE LA LOIRE-ATLANTIQUE

Sommaire

Créé par la COPEC emploi 44, le guide "**Construire sa politique Diversité et lutter contre les discriminations**" est le recueil d'informations essentielles à connaître sur le sujet et la présentation d'acteurs et d'actions sur le département de Loire-Atlantique. Il s'adresse aux dirigeants et managers d'entreprise, professionnels des Ressources Humaines et de l'emploi.

Il a pour objectif de vous éclairer en vous donnant un **aperçu synthétique** des principes, dispositifs et acteurs. Ce **document en version numérique** vous apporte en complément, des **liens hypertextes** qui vous permettent d'aller plus loin dans vos recherches au gré de vos besoins.

Guide "Construire sa politique diversité et lutter contre les discriminations" :
www.loire-atlantique.pref.gouv.fr > Politiques publiques > Entreprises, économie, emploi, finances publiques > Entreprises et diversité > Guide téléchargeable

Renseignements complémentaires : henri.louis@direccte.gouv.fr

Ont contribué à l'illustration de ce guide :

Participent aux travaux de la COPEC emploi et ont contribué au comité de rédaction de ce guide :

Coordination et réalisation du guide : AFPA Transitions - Janvier 2013 -